



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

**ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**СБОРНИК
ЛУЧШИХ КОНКУРСНЫХ
РАБОТ ОТКРЫТОГО КРАЕВОГО
КОНКУРСА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ
МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ
«ЛУЧШАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ
ПРАКТИКА – 2025»**

Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края
Центр непрерывного повышения профессионального
мастерства педагогических работников

**СБОРНИК ЛУЧШИХ КОНКУРСНЫХ
РАБОТ ОТКРЫТОГО КРАЕВОГО
КОНКУРСА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ
МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ
«ЛУЧШАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ
ПРАКТИКА – 2025»**

Краснодар, 2025

УДК 37.013
ББК 74

*Печатается по решению Редакционно-издательского совета ГБОУ ИРО Краснодарского края
протокол от 02.09.2025 № 4*

Сборник лучших конкурсных работ открытого краевого конкурса территориальных (муниципальных) методических служб «Лучшая методическая практика – 2025»/ Сост. И.С. Бубнова, В.В. Гайдукова, Я.Ю. Лозовая. – Краснодар: ИРО Краснодарского края, 2025. – 123 с.

Рецензенты:

Яковлева Н.О. – доктор педагогических наук, профессор ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Пухарева Т.С. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии и социологии управления ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Сборник содержит материалы победителей, призеров и лауреатов открытого краевого конкурса территориальных (муниципальных) методических служб «Лучшая методическая практика», проведенного ГБОУ ИРО Краснодарского края в 2025 году.

Сборник адресован специалистам муниципальных методических служб и управлений образованием.

Материалы, представленные к публикации, сохраняют авторскую редакцию. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение закона об интеллектуальной собственности несут авторы конкурсных работ.

© ГБОУ ИРО Краснодарского края, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ.....	7
«ТЕТРАДЬ МЕТОДИСТА» КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	12
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	25
ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СОБЫТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОПУЛЯРИЗАЦИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ. ФОРУМ «МОЯ ПРОФЕССИЯ – ПЕДАГОГ».....	33
ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ: ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КЛАССОВ УЧАСТНИКАМИ КЛУБА МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ КРАСНОАРМЕЙСКОГО РАЙОНА ЧЕРЕЗ СЕРИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР.....	38
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ И СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ.....	46
ПРОЕКТНЫЙ ОФИС КАК СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	55
СТАРТ В ПРОФЕССИЮ: МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	63
МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНЫХ КОМАНД.....	70
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИСТОРИЧЕСКОГО И ПАТРИОТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА УРОВНЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	74

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА «ШКОЛА МОЛОДОГО ПСИХОЛОГА» КАК СРЕДСТВО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА НАЧИНАЮЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	79
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ШКОЛ С НИЗКИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ И ШКОЛАМИ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИМИ В СЛОЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ.....	85
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ «ШКОЛА МОЛОДОГО КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ».....	96
ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ПЕДАГОГОВ ДОО РАЙОНА.....	101
МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ШКОЛЫ И ДЕТСКОГО САДА «ПЕРВЫЕ ШАГИ В ПРОФЕССИЮ».....	113
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ЖИВОЙ КАЛЕНДАРЬ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ», ПОСВЯЩЕННЫЙ 80-ЛЕТИЮ ПОБЕДЫ СОВЕТСКОГО НАРОДА В ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ.....	119

ПРЕДИСЛОВИЕ

Конкурс территориальных (муниципальных) методических служб «Лучшая методическая практика» ежегодно проводится Государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Краснодарского края», начиная с 2019 года. Накопленные региональные практики методического сопровождения педагогических процессов размещаются в открытом доступе и предназначены для изучения и применения. Конкурс направлен на выявление и распространение эффективного опыта методического сопровождения деятельности образовательных организаций в условиях требований федеральных государственных образовательных стандартов и национальных проектов.

Целью конкурса является повышение статуса и формирование позитивного социального и профессионального имиджа территориальной (муниципальной) методической службы и методиста в системе образования, активизация методической деятельности муниципальных методических служб, усиление ее влияния на развитие системы образования Краснодарского края и повышение качества образования. Его участниками являются методические службы, которые представляют описание практического опыта в определенной сфере.

Конкурс проходил в заочной форме с июня по июль 2025 года в два этапа.

На первом этапе принимались заявки и Конкурсные материалы. На втором этапе представленные в соответствии с положением Конкурсные материалы оценивались экспертной комиссией.

В этом году на конкурс было предоставлено 25 методических практик из следующих муниципальных образований: город-курорт Анапа, город Армавир, Белореченский район, Выселковский район, город-курорт Геленджик, Гулькевичский район, Ейский район, Кавказский район, Каневской район, Красноармейский район, город Краснодар, Курганинский район, Каневской район, Кушчевский район, Северский район, Славянский район, Тбилисский район, Темрюкский район, Тимашевский район.

Победителем Конкурса экспертная комиссия признала Муниципальное казенное учреждение муниципального образования город Краснодар «Краснодарский научно-методический центр» за представленную практику «Проектный офис как система управления инновационными проектами в муниципальной системе образования».

Призерами Конкурса были определены:

- Муниципальное казенное учреждение муниципального образования город Краснодар «Краснодарский научно-методический центр», практика «Повышение качества дошкольного образования через организацию и сопровождение профессиональных педагогических сообществ» (2 место);

- Муниципальное казенное учреждение «Районный информационно-методический центр учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район, практика «Методическое сопровождение деятельности руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций муниципалитета» (2 место);

- Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район, практика «Инновационные формы методической работы – эффективный инструмент повышения квалификации и развития творческих способностей педагогов ДОО района» (3 место);

- Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район, практика «Методическое сопровождение школ с низкими результатами обучения и школами, функционирующими в сложных социальных условиях» (3 место);

- Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр системы образования Ейского района», практика Организация образовательных событий, направленных на популяризацию педагогических специальностей. Форум «Моя профессия – педагог» (3 место).

Лауреатами Конкурса стали:

- Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования» (Кущевский район), практика «Методическое сопровождение исторического и патриотического образования на уровне муниципального образования»;

- Муниципальное казенное учреждение центр развития образования при управлении образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа, практика «Старт в профессию: методическая поддержка и профессиональная социализация молодых педагогов»;

- Муниципальное казенное учреждение муниципального образования Северский район «Информационно-методический центр», практика Муниципальная программа профориентации школьников через организацию сетевого взаимодействия школы и детского сада «Первые шаги в профессию»;

- Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» муниципального образования Выселковский район», практика «Муниципальный проект «Живой календарь Великой Победы», посвященный 80-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне»;

- Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования» муниципального образования город-курорт Геленджик, практика «Методическая практика «Школа молодого психолога» как средство сопровождения профессионального роста начинающих специалистов»;

- Муниципальное казенное учреждение муниципального образования город Краснодар «Краснодарский научно-методический центр», практика «Школа молодого классного руководителя»;

- Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования и оценки качества» (г. Армавир), практика «Тетрадь методиста» как эффективный инструмент трансформации системы методической работы на муниципальном уровне».

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ

**Муниципальное казенное учреждение образования
«Центр развития и оценки качества образования»
города Славянска-на-Кубани МО Славянский район**

Целевая аудитория:

специалисты территориально-методических служб, курирующие работу с молодыми педагогами.

Описание практики

Решаемая проблема

Наиболее распространённой проблемой муниципальной системы образования, вызывающей обеспокоенность, является значительное сокращение притока и закрепления молодых педагогов в образовательных учреждениях. По статистике больше половины молодых педагогов уходят из школы в первый год своей работы, и дело не только в сложностях работы педагога, очень часто проблемой молодого учителя является то, что он оказывается единственным в своей школе, в своем населенном пункте и ему свои проблемы зачастую не с кем даже обсудить. Более того, молодые педагоги, которые сегодня приходят в школу – это люди нового поколения:

- они совершенно по-другому относятся к работе, они не трудоголики, у них много интересов, они широко используют свое право на полноценную жизнь вне школы;
- для них школа не единственный вектор развития;
- им необходимо четко понимать смысл того, что они делают;
 - они не готовы работать по инструкции и без объяснения «зачем», они должны видеть результаты своего труда шаг за шагом;
- они не готовы тратить много времени на поиск информации;
 - они ориентированы на готовые решения, информацию «упакованную» в модули и кейсы;
- для них важна эмоциональная отдача – они должны получать от работы удовольствие.

Методическое сопровождение должно быть направлено на комплексное решение этих проблем.

Актуальность

Актуальность работы по методическому сопровождению молодых педагогов заключается в необходимости поддержки и развития профессиональных навыков начинающих педагогов в условиях современных образовательных реалий. Молодые педагоги часто сталкиваются с вызовами, связанными с адаптацией к школьной среде, управлением классом и применением инновационных методов обучения. Методическое сопровождение позволяет не только повысить качество образовательного процесса, но и способствует профессиональному росту и уверенности молодых учителей.

Это важно как для их личного развития, так и для обеспечения высокого уровня образования в целом, что в свою очередь влияет на успешность учеников и их подготовленность к жизни в быстро изменяющемся мире.

Цель

Создание системы поддержки и профессионального роста молодых педагогов для их успешной адаптации, повышения методического уровня преподавания предмета и стимулирования мотивации творческого саморазвития молодых специалистов.

Задачи

1. Создание необходимых условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.
2. Обеспечение адресной поддержки профессионального становления и развития молодых педагогов.
3. Организация эффективной наставнической деятельности.
4. Содействие повышению квалификации молодых педагогов.
5. Создание комфортного пространства для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами.
6. Проведение мониторинга процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

Механизмы

1. Для организации персонализированного подхода в течение года проводятся мониторинги по адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности: в начале учебного года проводится мониторинг «Выявление затруднений молодого педагога», в конце учебного года: «Определение степени эмоциональной комфортности», которые выявляют успешность адаптации педагогов, их профессиональные дефициты, затруднения, степень удовлетворённости профессией.

2. Построение индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога, который включает в себя комплекс мероприятий, организуемый управлением образования, МКУО ЦР ОКО. В связи с тем, что запросы молодых педагогов могут отличаться, траектория индивидуального маршрута профессионального развития так же различна. Так, например, тьюторское сопровождение организовано для той категории молодых учителей, которые работают в школах с низкими образовательными результатами. В каждой школе реализуются направление наставничества «Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого педагога» по моделям: «педагог - молодой педагог» и «административный работник – молодой педагог». Наставники для молодого педагога могут выполнять роль помощника, тьютора, куратора и эксперта. В процессе наставничества у молодых специалистов формируются профессиональные умение и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы в ОУ. Особенно важно организовывать наставничество для молодого специалиста в первый год его деятельности. Этой формой работы охвачены все молодые педагоги без исключения.

3. Ежегодно в августе, в преддверии нового учебного года, в рамках муниципальной Августовской конференции педагогической общественности проводится чествование молодых педагогов муниципального образования Славянский район, впервые приступающих к педагогической деятельности после окончания вуза. Молодые педагоги получают возможность почувствовать себя полноправными представителями педагогической общественности, получить напутствие опытных педагогов и руководителей, принять участие в обсуждении проблем муниципальной отрасли образования.

4. В начале учебного года проводится Межрайонный слет молодых специалистов. Это одно из самых эффективных мероприятий плана работы с молодыми педагогами, проводится с 2010 года.

На Слёт приглашаются команды из 7 близлежащих муниципалитетов Краснодарского края. Расширенный состав участников всегда обогащает общение. На этой площадке ежегодно объединяются ведущие педагоги системы образования, учителя-наставники, молодые специалисты со стажем педагогической деятельности не более 3-х лет.

Слет молодых педагогов направлен на поддержку и привлечение внимания к деятельности молодых педагогов, установление профессионального сотрудничества, дружеских отношений между педагогами разных муниципалитетов, расширение сферы профессиональных контактов, опыта и кругозора молодых педагогов образовательных учреждений, повышение привлекательности педагогической профессии, престижа педагогической деятельности.

5. В целях выявления, поддержки и поощрения молодых педагогов образовательных учреждений, повышения престижа педагогического труда, привлечения молодых специалистов в систему образования в нашем районе с 2016 года в рамках регионального конкурса «Учитель года Кубани» проводится муниципальный этап профессионального конкурса «Педагогический дебют».

Конкурс является прекрасной стартовой площадкой для профессионального роста молодых педагогов.

6. Необходимой в профессиональном становлении молодого педагога является информация, обеспечивающая его деятельность, и психолого-педагогическая поддержка. Важно, чтобы у начинающего специалиста была возможность получить совет, консультацию, помощь. С этой целью организована работа «Педагогической студии» в муниципальном образовании Славянский район. В рамках организации работы Педагогической студии «Профессия педагог. Формула успеха» для молодых педагогов организуются муниципальные семинары-практикумы, методические квесты (интерактивные тренинги в формате игр).

7. С целью оказания методической помощи молодым педагогам в организации и проведении урока, повышение мотивации к профессиональному и личностному развитию, в муниципалитете ежегодно проводится Неделя молодого специалиста

В работе Недели принимают участие молодые педагоги общеобразовательных организаций со стажем педагогической деятельности от 0 до 3 лет.

В рамках Недели для молодых педагогов опытные учителя-наставники, тьюторы по подготовке к ГИА, региональные методисты проводят открытые уроки и их методический анализ, учат молодых педагогов делать самоанализ уроков. В целях осуществления психолого-педагогической поддержки педагогами-психологами Центра диагностики и консультирования в рамках

Недели проводятся тренинги и консультации, в ходе которых молодые специалисты учатся находить способы разрешения проблем, возникающих в педагогической практике.

При проведении муниципальных семинаров для молодых педагогов и по наставничеству молодые педагоги обязательно делятся своим опытом и педагогическими открытиями, что делает мероприятия более интересными и важными для повышения профессионализма молодого педагога.

В рамках проведения методических недель в школах с низкими образовательными результатами, молодые педагоги участвуют в исследовании уроков, а также проводят уроки самостоятельно.

8. Важным направлением работы с молодыми педагогами является организация участия молодых специалистов в мероприятиях различного уровня, направленных на повышение престижа профессии педагога: педагогических встречах, форумах, семинарах, вебинарах, спортивно-оздоровительных мероприятиях, а также участие молодых педагогов в ежегодном Семеновском слете, XIV Всероссийской педагогической школе общероссийского Профсоюза образования и других мероприятиях краевого и всероссийского уровней.

Внедрение практики

Ресурсы

1. *Кадровые.* Практика реализуется сотрудниками МКУО ЦР ОКО (заместителем директора МКУО ЦР ОКО по методической части, начальником по и специалистами организационно-методического отдела, отвечающими за работу с молодыми педагогами) с привлечением тьюторов, руководителей РМО, опытных педагогов, ответственных за работу с молодыми педагогами в ОУ, педагогов-наставников ОУ и во взаимодействии с Председателем Славянской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

2. *Организационно-методические.* Подготовка нормативных документов (приказы, положения, программы), консультационно-методическая помощь молодым педагогам, организация и проведение мероприятий согласно плану работы по сопровождению молодых педагогов.

3. *Финансово-экономические условия.* Дополнительные выплаты для молодых педагогов в течение первых 3-х лет работы; стимулирующие выплаты молодым педагогам, достигшим высоких результатов по итогам участия в различных конкурсах профессионального мастерства и по результатам участия в региональных и всероссийских конкурсах.

4. *Материально-технические.* Использование инфраструктуры ДОЛ «Ровесник» для проведения Слета молодых специалистов, ресурсы ОУ для организации и проведения конкурсных испытаний «Педагогического дебюта», а также семинаров, форумов для молодых педагогов.

Этапы

1. Выявление профессиональных затруднений у молодых педагогов. На данном этапе проводится комплексная диагностика профессиональных компетенций молодого педагога (оценка текущего уровня компетенций, определение их потребностей в профессиональном развитии).

2. Проектирование и реализация плана работы по методическому сопровождению молодых педагогов. По результатам мониторинга на выявление профессиональных дефицитов разрабатывается план работы по сопровождению педагогов: разработка графика мероприятий, составление плана адаптации, определение форм и методов работы, формирование критериев оценки эффективности.

Реализация плана работы:

- назначение опытных педагогов-наставников;
- организация регулярных мероприятий по актуальным темам, организация проведения открытых уроков;
- проведение практических занятий по освоению современных образовательных технологий;
- оказание консультативной методической помощи по запросам педагогов;
- методические выезды в ОУ;
- мониторинг и оценка эффективности реализуемых мероприятий, сбор обратной связи, корректировка программы (при необходимости)
- работа с документацией.

3. Анализ достигнутых результатов. На данном этапе осуществляется анализ эффективности предпринятых мер по реализации плана работы по сопровождению молодых педагогов с целью их успешной адаптации и закрепления в профессии.

Продукты

Приказ «Об утверждении муниципальной системы наставничества в образовательных учреждениях в 2024-2025 учебном году» (дорожная карта)
https://croko-snk.ru/images/documents/sistema_nastavnichestva_v_2024-2025_uch.pdf

Мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (анкета-опросник) https://croko-snk.ru/images/documents/sistema_nastavnichestva_v_2024-2025_uch.pdf

Положение о XIII межрайонном слет молодых специалистов
<https://drive.google.com/file/d/1L-VgDaujQphsC-cHmiONcfmcE2HtjaBA/view?usp=sharing>

Приказ «О проведении муниципального этапа краевого профессионального конкурса «Педагогический дебют» в 2024-2025 учебном году» (положение о проведении конкурса, конкурсные испытания, критерии оценивания) https://croko-snk.ru/images/documents/o_provedenii_mun_etapa_konkursa_pedagogicheskij_debyut.pdf

Опыт наставничества (Васильева Е.А., учитель истории и обществознания
МБОУ СОШ № 29) https://uo-snk.ru/images/documents/opyt_raboty_po_nastavnichestvu_vasilevoy_ea_sosh_29.pdf
«Шпаргалка молодого учителя» https://uo-snk.ru/images/documents/shpargalki_molodogo_uchitelya.pdf

Буклет «Цифровые образовательные ресурсы» (в помощь молодому педагогу) https://uo-snk.ru/images/documents/buklet_cifrovye_obrazovatelnye_servisy.pdf

Памятка для молодых педагогов «Льготы и гарантии членов профсоюза»
<https://drive.google.com/file/d/1uJxyxWgBHrUmHsInRJkIM4KUs-0Fwv93/view?usp=sharing>

«ТЕТРАДЬ МЕТОДИСТА» КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

**Муниципальное казенное учреждение
«Центр развития образования и оценки качества»
г. Армавира**

Целевая аудитория:

специалисты управлений образования и территориальных методических служб, административные команды общеобразовательных организаций, методисты, эксперты.

Описание практики

Решаемая проблема

Муниципальная практика направлена на решение проблемы формирования и внедрения комплексного, эффективного и современного инструментария трансформации системы методической работы на муниципальном уровне в условиях выполнения задач современной государственной политики в области образования

Актуальность

Предлагаемая муниципальным казенным учреждением «Центр развития образования и оценки качества» практика представляет собой муниципальный кейс развития единого образовательного пространства в деятельности современной территориальной методической службы (сборник «Тетрадь Методиста»).

Реализация современных стратегий качества образования требует высокой мобильности и гибкости работы территориальной методической службы. Идея предлагаемой практики вызвана актуальным запросом современной образовательной политики на трансформацию системы методической работы в контексте стратегически ориентированных траекторий развития профессионализма специалистов методических служб, руководителей и педагогов образовательных организаций.

В настоящее время интеграция методических служб в Единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, методическое сопровождение выполнения федеральных задач (система наставничества, обновленные федеральные государственные образовательные стандарты, индивидуальные образовательные маршруты, функциональная грамотность, муниципальная система оценки качества образования, профориентация, развитие профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников) становится стратегически значимым направлением деятельности. Актуальным является дальнейшее включение муниципальных и региональных методических служб в процесс общей трансформации.

«Тетрадь методиста» - итоговый инновационный материал по результатам деятельности краевой инновационной площадки муниципального казенного учреждения «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира по теме «Трансформация системы методической работы на муниципальном уровне: механизмы и траектории развития» (2023-2025 годы).

В указанный период работа краевой инновационной площадки была направлена на выстраивание открытого пространства возможностей повышения эффективности методической работы на основе внедрения инструментария формирования единого образовательного пространства.

Сборник «Тетрадь методиста», подготовленный в рамках деятельности краевой инновационной площадки МКУ «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира отражает инновационный потенциал реализации современной модели методического сопровождения профессионального роста педагогов и развития управленческих команд с учетом значимости профессиональной деятельности субъектов единого методического пространства в достижении приоритетных задач федеральной и региональной образовательной политики.

Сборник «Тетрадь методиста» подготовлен с учетом анализа итогов проведения стратегически ориентированных мероприятий инновационного характера. При координационном участии управления общего образования министерства образования и науки Краснодарского края за отчетный период в г. Армавире реализованы модели стажировок в рамках содействия региональному проекту «Единое образовательное пространство школы как ресурс развития системы образования» (Школа заместителей руководителей ОО).

Актуальным для распространения является разработанный МКУ «Центр развития образования и оценки качества» пакет документов, направленный на нормативное обеспечение единого образовательного пространства, внедрение обновленного инструментария аналитической деятельности методистов-экспертов муниципальной методической службы и административных команд общеобразовательных организаций.

Особую значимость приобретает анализ качества структурных инновационных изменений, что обеспечивается мониторинговыми исследованиями в рамках обновляемой муниципальной системы оценки качества образования (МСОКО).

В целом «Тетрадь методиста» реализует практическую задачу содействия внедрению инновационных разработок в части трансформации системы методической работы, что актуально для региональной системы методического сопровождения.

Представленный материал окажет помощь субъектам единого методического пространства в построении моделей обновления деятельности территориальных методических служб.

Цель

Масштабирование механизмов трансформации системы методической работы на муниципальном уровне в контексте развития единого образовательного пространства.

Задачи

1. Разработка муниципального методического кейса развития единого образовательного пространства в деятельности современной территориальной методической службы.

2. Повышение эффективности методической работы на основе внедрения инструментария формирования единого образовательного пространства.

3. Выявление в муниципальной системе образования лучших моделей управления качеством методической работы.

4. Развитие профессиональной культуры административных команд общеобразовательных организаций.

5. Реализация эффективных механизмов методического сопровождения муниципальной системы оценки качества образования.

6. Разработка инструментария трансформации системы методической работы на муниципальном уровне.

7. Реализация трека «Развитие профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников образовательных организаций» в рамках деятельности краевой инновационной площадки МКУ «Центр развития образования и оценки качества» по теме «Трансформация системы методической работы на муниципальном уровне: эффективные механизмы и траектории развития» в части развития профессиональных компетенций специалистов территориальных методических служб.

8. Содействие инновационному характеру развития муниципальных методических служб.

Механизмы

Ключевым механизмом деятельности по формированию муниципального кейса трансформации системы методической является реализация плановых мероприятий краевой инновационной площадки МКУ «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира в проектном формате.

Одним из основополагающих принципов реализации практики краевой инновационной площадки считаем принцип многоуровневого сотрудничества,

который предполагает активное участие всех групп управленческих и образовательных отношений.

Прежде всего, осуществляется адаптация региональных механизмов управления системой профессионального роста руководящих и педагогических работников к условиям трансформации системы методической работы на муниципальном уровне.

По данному направлению организуется проведение стратегически ориентированных мероприятий инновационного характера: при координационном участии управления общего образования министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края реализуются модели стажировочных площадок в рамках содействия региональному проекту «Единое образовательное пространство школы как ресурс развития системы образования» (Школа заместителей руководителей ОО).

Практико-ориентированный потенциал муниципальной практики реализуется с учетом создания и внедрения профиля гибких компетенций методиста территориально-методической службы по модели «эксперт-методист».

К реализации представленной практики подключены следующие инновационно ориентированные городские методические структуры: Школа управленческого мастерства для руководителей и заместителей руководителей ОО, Муниципальный наставнический центр (методическое сопровождение подготовки кадрового резерва административных команд), Муниципальный тьюторский консультационный пункт, Метапредметное муниципальное профессиональное сообщество педагогов «Методический интеграл», проблемно-творческая группа «ВСОКО: маршрут качества образования».

Актуальный механизм – разработанный МКУ «Центр развития образования и оценки качества» методический кейс (сборник «Тетрадь методиста»), направленный на нормативное обеспечение единого образовательного пространства, внедрение обновленного инструментария аналитической деятельности методистов-экспертов муниципальной методической службы и административных команд общеобразовательных организаций.

В структуре «Тетради методиста» инновационные продукты представлены в следующих тематических блоках:

1. Муниципальные механизмы сопровождения системы методической работы. Развитие профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников.
2. Научно-методическое сопровождение реализации федеральных государственных образовательных стандартов.
3. Развитие профессиональных компетенций в части реализации программ сопровождения обучающихся.
4. Оценочный инструментарий в деятельности методиста – эксперта.

Разработанные документы, методические материалы, рекомендации - результат погружения муниципальной методической службы г. Армавира в новое качество на основе интенсивного поиска оптимальной организации многоуровневой методической системы, что потребовало работы в режиме аналитики, экспертизы и оперативной координации действий и, соответственно, обновления функциональных обязанностей специалистов МКУ «Центр развития образования и оценки качества».

В муниципальный методический кейс вошли актуальные для ТМС Краснодарского края нормативные документы, методические рекомендации, проекты, аналитические материалы, модели проведения мониторинговых и конкурсных мероприятий.

Разработанное в рамках деятельности краевой инновационной площадки Положение о реализации муниципального проекта «Методический абонемент» выступает уникальным для муниципальной системы образования инструментом развития профессионального мастерства педагога; проект обеспечивает оптимизацию процесса развития профессиональных компетенций и охватывает единством целей и содержания работы педагогические коллективы в целом, обеспечивая целостное понимание направлений развития, актуализируя педагогический опыт каждого педагога и всего коллектива. Документ содержит целевые ориентиры, механизмы реализации, описание деятельности субъектов методической системы по уровням (муниципальный и институциональный), Масштабирование Положения о реализации проекта «Методический абонемент» адресовано сетевым партнерам и коллегам – руководителям и специалистам территориальных методических служб и может способствовать созданию условий для внедрения комплексных моделей адресного методического сопровождения руководящих и педагогических работников.

Положение о муниципальной стажировочной площадке «Лучшая управленческая практика» является механизмом выявления, изучения, обобщения и распространения инновационного опыта административных команд общеобразовательных организаций. Иными словами, данный механизм способствует созданию образовательной среды, позволяющей транслировать в форме стажировки актуальный педагогический опыт, инновационные идеи по конкретным направлениям деятельности.

Ключевое направление современной методической службы - адресное сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов молодых педагогов. В целях распространения опыта краевой инновационной площадки в сборнике представлена Рабочая тетрадь молодого педагога – участника методического интенсива в рамках реализации проекта «Целевая модель наставничества». Рабочая тетрадь носит практико-ориентированный характер, методически ценным является материал, направленный на проведение системного анализа и самоанализа урока (внеурочного занятия) молодого педагога.

Модель проведения стратегической сессии «3D: думать, действовать, достигать» в рамках работы с резервом управленческих кадров успешно апробирована на муниципальном уровне и особо актуальна в контексте требований современной государственной кадровой политики. План работы

Школы кадрового резерва иллюстрирует целостный подход методической службы к формированию и развитию компетенций будущих управленцев.

Актуальная задача современной образовательной политики – развитие профессионального мастерства педагогов в рамках конкурсного движения. К масштабированию краевой инновационной площадкой рекомендована циклограмма конкурсов профессионального мастерства, которая оптимизирует процесс управления организацией участия в конкурсах регионального и федерального уровней.

В структуре «Тетради методиста» представлен «Методический навигатор подготовки к профессиональным педагогическим конкурсам». Процесс вхождения в конкурс выводит педагога на закономерный результат – повышение уровня педагогического и профессионального мастерства. Подготовка к конкурсным испытаниям для каждого педагога или руководителя уже является шагом к повышению профессионализма, ведь именно в этот период конкурсант нацелен на осмысление опыта своей работы, занят структурированием данного опыта.

Методическая навигация сопровождения педагогов продумана с учетом конкурсных испытаний на федеральном и региональном уровнях, что содействует укреплению единого методического пространства.

В целом материалы методического трека «Развитие профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников» способствуют актуальному направлению – продюсированию лучших учителей, масштабированию эффективных практик образовательной деятельности.

В практике МКУ «Центр развития образования и оценки качества» реализуются следующие направления деятельности по продюсированию (поддержке) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение:

1) выявление носителей инновационного поведения среди педагогических работников на основе анализа качества участия в образовательных событиях муниципального, краевого уровней, конкурсах профессионального мастерства;

2) продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

3) разработка индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов, демонстрирующих инновационную организацию коучинговой поддержки педагогов;

4) продвижение авторского поведения, инновационного педагогического продукта, проекта в профессиональном сообществе через организацию экспертизы продукта на муниципальных, краевых образовательных событиях, включение педагогов в профессиональные конкурсные сообщества;

5) участие в грантовых программах, издание/публикация продуктов, организация стажировок и др.;

6) диссеминация опыта носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

7) включение педагогов в проектные команды муниципального уровня, в инновационную деятельность, в том числе посредством участия в конкурсах на присвоение статуса в инновационной инфраструктуре муниципальной системы образования.

Комплекс мероприятий траектории краевой инновационной площадки «Научно-методическое сопровождение реализации федеральных государственных образовательных стандартов» представлен успешно апробированной программой МКУ «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира. Реализация Плана мероприятий программы направлена на выстраивание индивидуальных траекторий формирования и совершенствования компетенций руководящих и педагогических работников в части реализации образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, минимизацию рисков в ходе образовательной деятельности, восполнение профессиональных дефицитов.

Специалистов территориальных методических служб может заинтересовать блок «Развитие компетенций в части реализации программ сопровождения обучающихся». Практическая значимость, универсальность, оптимальный формат профессионального взаимодействия представлены в Циклограмме организации и проведения школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, Карте реализации Единой модели профессиональной ориентации и профориентационной деятельности в образовательных организациях.

Практическую помощь специалистам управлений образования, территориальных методических служб окажет оценочный инструментарий системы мониторинговых исследований в рамках муниципальной системы оценки качества образования (МСОКО). Среди конкурсных материалов представлены чек-листы в целях осуществления обратной связи с общеобразовательными организациями в рамках выхода муниципальных методистов в ОО для обеспечения муниципального аудита выполнения задач регионального проекта «Единое образовательное пространство школы как ресурс развития системы образования». Специалисты, курирующие методическое сопровождение дошкольных образовательных организаций, смогут воспользоваться материалами для самоанализа уровня методической компетентности педагогов в рамках реализации модели формирования методических компетенций, ориентированных на развитие профессионализма педагогических работников ДОО.

Востребованным для методических служб Краснодарского края может стать разработанный и реализуемый муниципальным казенным учреждением «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира мониторинг эффективности работы школьных методических объединений в части реализации внутришкольной системы профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций. Критерии мониторингового исследования представлены в сборнике по итогам апробации.

Реализуемая краевой инновационной площадкой муниципального казенного учреждения «Центр развития образования и оценки качества» трансформация системы методической работы создает условия для организации работы методической службы в качестве проектного офиса с учетом консалтингового сопровождения специалистов ТМС, руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

Муниципальная практика основана на системе полного цикла управленческих решений и одобрена представителями профессионального сообщества в ходе проведенных стажировочных мероприятий для специалистов территориальных методических служб Краснодарского края.

25 сентября 2024 года краевой инновационной площадкой муниципального казенного учреждения «Центр развития образования и оценки качества» организована и проведена региональная стажировка по теме «Управленческие механизмы развития единого методического пространства на муниципальном уровне».

Мероприятие состоялось в рамках реализации плана взаимодействия сотрудничества ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края с МКУ «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира.

Участниками стажировки стали руководители и сотрудники муниципальных методических служб Краснодарского края, слушатели Школы молодого руководителя для заместителей директоров общеобразовательных организаций муниципального образования город Армавир.

Тематика и программа стажировочного мероприятия вызвали широкую заинтересованность: предварительно поданы заявки на участие 22 представителей муниципальных образований из г. Краснодара, г. Новороссийска, Апшеронского, Кореновского, Крымского, Лабинского, Новокубанского, Ленинградского, Кущевского, Кавказского, Красноармейского, Павловского, Староминского районов.

В очном формате в стажировке краевой инновационной площадки 25 сентября 2024 года приняли участие специалисты из г. Краснодара, Апшеронского, Лабинского, Ленинградского, Кавказского, Кущевского, Новокубанского, Красноармейского, Павловского и Староминского районов.

Программа стажировки реализована в полном объеме и содержала практико-ориентированные вопросы инновационного характера:

доклад – ориентир «Управленческие механизмы развития единого методического пространства на муниципальном уровне»: от стратегии – к практическим решениям» (директор «Центр развития образования и оценки качества» О.В. Мартынова);

презентация инновационного опыта по теме «Качество методической работы в системе МСОКО и ВСОКО: от планирования – к эффективному результату» (начальник отдела оценки качества образования МКУ «Центр развития образования и оценки качества С.В. Толстошей);

оценочный и аналитический инструментарий системы мониторинговых исследований в рамках МСОКО (главный специалист МКУ «Центр развития образования и оценки качества» А.А. Елкина);

мониторинговое исследование качества деятельности городских методических объединений (ведущий специалист МКУ «Центр развития образования и оценки качества» Л.Н. Руденко).

Весьма актуальным для молодых управленцев явилось представление директором МКУ «Центр развития образования и оценки качества» О.В. Мартыновой практико-ориентированных механизмов методического сопровождения самодиагностики ОО в рамках проекта «Школа Минпросвещения России». Представленный методический кейс иллюстрирует практико-ориентированную составляющую деятельность муниципальной методической службы г. Армавира: в рамках КИП осуществляется оперативное реагирование в проектном формате на актуальный, постоянно обновляемый запрос профессионального сообщества в части совершенствования методических и педагогических компетенций, инновационного обновления системы методической работы в контексте содействия реализации задач региональной образовательной политики.

Масштабирование материалов сборника «Тетрадь методиста» может стать комплексным механизмом формирования единого образовательного пространства и содействовать инновационному обновлению содержания и механизмов системы методической работы на современном этапе.

Результаты и эффекты

В ходе реализации представленных материалов обеспечено достижение стабильных положительных результатов и эффектов.

Муниципальная практика дает значительный эффект в достижении качества образования и способствует реализации инновационных процессов трансформации системы методической работы на муниципальном уровне.

Реализация инновационной составляющей практики способствует перативному реагированию ТМС на постоянно обновляемый запрос в части совершенствования методического сопровождения образовательной деятельности.

По данным муниципального мониторингового исследования, в 100% общеобразовательных организаций муниципального образования город Армавир внедрены материалы, представленные в сборнике «Тетрадь методиста». Обеспечено единое пространство аналитической деятельности, реализуется в полном объеме Положение о муниципальной системе оценки качества образования.

Приведена в соответствие критериальная база МСОКО и ВСОКО, обновлена система мониторинговых исследований качества образования.

Обеспечена реализация полного цикла управленческих решений по управлению качеством образования в условиях реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов.

В 100 % общеобразовательных организаций реализуется мониторинг качества методической работы. В 2024 – 2025 учебном году на 24 % по сравнению с 2023 – 2024 учебным годом в ОО увеличилось количество результативных практико-ориентированных мероприятий, направленных на повышение качества

образования (с представлением методических рекомендаций, технологических карт, мониторинговых исследований, индивидуальных маршрутов и т.п.).

Управление качеством образования на основе обновленной модели ВСОКО обеспечило выход муниципальной системы образования из кластера школ с низкими образовательными результатами. Повышен эффект реализации дорожных карт профилактики учебной неуспешности: обеспечено выполнение в полном объеме мероприятий, по итогам 2024-2025 учебного года на 6,2% повышено качество образования обучающихся 5-х- 9-х классов, сокращено количество проблемных зон, активизированы точки роста.

Общеобразовательные организации г. Армавира – носители лучших практик обновления системы методической работы – определены в качестве тематических сетевых муниципальных площадок по теме «Реализация инновационных моделей методического сопровождения образовательной деятельности».

Успешно реализованы индивидуальные маршруты совершенствования управленческого мастерства в части аналитической деятельности заместителей директоров общеобразовательных организаций.

Обновлена деятельность Школы управленческого мастерства для руководителей общеобразовательных организаций.

Инновационный характер носит система мониторинга эффективности методической работы на муниципальном уровне.

По итогам краевой стажировки для специалистов территориальных методических служб, проведенной МКУ «Центр развития образования и оценки качества» в сентябре 2024 года, в инновационном формате организована рефлексия: получена обратная связь от слушателей с помощью анкетирования на основе технологии QR – код. По результатам обработки и анализа анкеты отмечено следующее:

100 % участников стажировки полностью удовлетворено стажировкой на базе МКУ «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира;

67,7 % опрошенных отметили, что участие в стажировке в полной мере повлияет на изменение деятельности, 32,3 % указали, что влияние оказано в большей степени;

83,9 % респондентов выразили готовность в полной мере применить полученные в ходе стажировки знания,

100 % опрошенных подчеркнули высокий уровень организации, актуальность представленной тематики в части трансформации системы методической работы.

В целом представленный МКУ «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира опыт вызвал заинтересованность участников стажировки, что стало региональным информационным поводом для масштабирования инновационных подходов в части реализации управленческих механизмов развития единого методического пространства.

Участники стажировки дали положительную оценку содержанию и формату регионального мероприятия, отметили его своевременность, актуальность, практическую значимость, инновационный потенциал и востребованность.

В целом «Тетрадь методиста» выступила в качестве эффективного комплексного инструмента формирования и развития единого методического пространства.

Внедрение практики

Ресурсы

Реализация представленной муниципальной практики, опубликованной в сборнике «Тетрадь методиста», основана на оптимальном использовании кадрового ресурса системы образования.

Муниципальная методическая служба (МКУ «Центр развития образования и оценки качества») интегрирует организационно - методическую, моделирующую, аналитическую и консультационную функции, координирует деятельность по диссеминации лучших управленческих и педагогических практик, является ресурсом интенсификации системы методической работы и аналитической деятельности с учетом реализации стратегических задач региональной и федеральной образовательной политики. Специалисты учреждения обладают высокой методической культурой, проектными компетенциями, навыками экспертной деятельности на федеральном и региональном уровне.

Значим ресурс методических структур: Школа управленческого мастерства для руководителей, заместителей руководителей ОО, Муниципальный наставнический центр (методическое сопровождение подготовки кадрового резерва административных команд), Муниципальный тьюторский консультационный пункт, Метапредметное муниципальное профессиональное сообщество педагогов «Методический интеграл», проблемно-творческая группа «ВСОКО: маршрут качества образования».

Реализация муниципального проекта «Методический абонемент» обеспечила создание оптимальных условий для сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов представителей административных команд общеобразовательных организаций.

Используется ресурс сетевого взаимодействия с ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края (в части диссеминации опыта в ходе краевых мероприятий, вебинаров, проведения стажировочных мероприятий).

В целом представленная муниципальная практика является составной частью основной деятельности МКУ «Центр развития образования и оценки качества» и не требует дополнительных затрат. Практика предполагает ресурс оптимальной интенсификации системы методической работы с учетом реализации стратегических задач региональной и федеральной образовательной политики.

Этапы

1. Организационный этап.

Определение целей и задач. Формирование состава проектного офиса реализации муниципальной практики. Планирование работы. Координация действия с сетевыми партнерами, профессиональным сообществом.

2. Содержательно - деятельностный этап.

1. Разработка документации, направленной на реализацию муниципальной практики и трансформацию системы методической работы в целом.

2. Внедрение в практику работы на муниципальном уровне следующих траекторий:

Траектория «Развитие профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников».

Траектория «Научно-методическое сопровождение реализации федеральных государственных образовательных стандартов».

Траектория «Развитие компетенций в части реализации программ сопровождения обучающихся».

Траектория «Аналитическая деятельность методиста – эксперта».

В ходе содержательно - деятельностного этапа проведены стажировочные мероприятия регионального и муниципального уровня, заседания Школы управленческого мастерства, реализован муниципальный проект «Методический абонемент», проведены мероприятия трека «Развитие профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников в рамках деятельности краевой инновационной площадки МКУ «Центр развития образования и оценки качества» по теме «Трансформация системы методической работы на муниципальном уровне: механизмы и траектории развития».

3. Рефлексивный этап.

Анализ качества реализации методического кейса трансформации системы методической работы на муниципальном уровне.

Продукты

Тетрадь методиста: Сборник нормативно-правовых и методических материалов краевой инновационной площадки МКУ «Центр развития образования и оценки качества». - Армавир, 2025. - 120 страниц.

Представленные документы и рекомендации разработаны руководителем и специалистами муниципальной методической службы г. Армавира в рамках деятельности краевой инновационной площадки МКУ «Центр развития образования и оценки качества» г. Армавира по теме «Трансформация системы методической работы на муниципальном уровне: механизмы и траектории развития», успешно апробированы и направлены на реализацию инновационных подходов к совершенствованию профессиональной деятельности специалистов муниципальной методической службы. Ключевой акцент сделан авторами на механизмах управления формированием, развитием и совершенствованием профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников системы образования.

В сборник включены следующие материалы:

1. Положение о реализации муниципального проекта «Методический абонемент».

2.Положение о муниципальной стажировочной площадке «Лучшая управленческая практика».

3. Рабочая тетрадь молодого педагога – участника методического интенсива в рамках реализации проекта «Целевая модель наставничества».

4.Модель проведения стратегической сессии «3D: думать, действовать, достигать» в рамках работы с резервом управленческих кадров.

5. План работы Школы кадрового резерва.

6. Циклограмма конкурсов профессионального мастерства.

7. Методический навигатор подготовки к профессиональным педагогическим конкурсам («Учитель года Кубани»).

8. Программа МКУ «Центр развития образования и оценки качества» по научно-методическому и методическому сопровождению ФГОС.

9.Циклограмма организации и проведения школьного этапа всероссийской олимпиады школьников.

10.Дорожная карта сопровождения реализации Единой модели профессиональной ориентации и профориентационной деятельности.

11.Чек – листы обеспечения муниципального аудита выполнения задач федеральной и региональной образовательной политики.

12.Чек – лист самоанализа уровня методической компетентности педагогов ДОО.

13.Чек-лист эффективности воспитательной деятельности ОО.

14. Мониторинговое исследование эффективности деятельности школьных методических объединений. Критерии оценки деятельности городских методических объединений.

Ссылка на размещенные продукты инновационной деятельности в рамках реализации муниципальной методической практики:

http://my-cro.ru/2025/monitoring_tmc/tetrad_metodista.pdf

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Муниципальное казенное учреждение
«Районный информационно-методический центр
учреждений образования МО Гулькевичский район

Целевая аудитория:

Описанная методическая практика может быть полезна территориально-методическим службам, администрациям образовательных организаций, а также всем, кто занимается системой сопровождения деятельности управленческих команд образовательных организаций.

Описание практики

Решаемая проблема

Усложнение задач, решаемых современными руководителями образовательных организаций, предъявляет постоянно возрастающие требования к их компетенциям в профессиональной деятельности. Современный руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, должен обладать определенными личностными компетенциями, которые характеризуют его как успешного руководителя. Это совокупность организаторских способностей, особенностей инновационного мышления, способность работать над несколькими проблемами одновременно, устойчивость в ситуации неопределенности, настойчивость, энергичность, гибкость, инициативность и др.

В системе образования Гулькевичского района 23 общеобразовательные организации, 29 дошкольных учреждений и 3 организации дополнительного образования. При этом, 40% руководителей (22 из 55 руководителей) имеют стаж работы в должности руководителя образовательного учреждения менее 5 лет. Поэтому вопрос организационно-методического сопровождения играет важную и необходимую роль.

Существует необходимость формирования управленческой команды как организованной, эффективно развивающейся группы специалистов-единомышленников, которая:

- понимает необходимость командного управления на условиях продуктивного взаимодействия и взаимозависимости всех участников команды при организации образовательного процесса;
- имеет твердую установку на плодотворное сотрудничество и эффективную совместную творческую деятельность;
- способна учитывать идеи и опыт каждого участника команды для принятия разумного, целесообразного решения, направленного на достижение обозначенной цели;
- способна создать оптимальные условия для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности, развивая единство команды, инициативность, целеустремленность на основе гибкости поведения участников команды, самоуправления и разделения функций самореализации личности.

Немаловажное значение имеет методическое сопровождение и содействие управленческим командам школ с низкими образовательными результатами в поэтапном выстраивании работы по повышению качества образовательных результатов обучающихся.

Актуальность

Законом «Об образовании в Российской Федерации» ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации закреплена за ее руководителем. При этом, эффективность работы руководителя образовательной организации определяется профессиональной компетентностью в определении содержания образования, в осуществлении связи между образованием и развитием личности, качеством образования и его практической направленностью.

Описание трудовых функций руководителя ОО представлено в приказе «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», должностные обязанности, требования к уровню квалификации руководителя образовательной организации закреплены приказом «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и включают, в том числе, реализацию федерального государственного образовательного стандарта, обеспечение объективности оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в ОО.

Согласно Указу Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в настоящее время перед системой образования Российской Федерации стоит задача вхождения в число стран с лучшим качеством общего образования в мире. Её выполнение в значительной степени зависит от качества процессов управления на всех уровнях, в том числе и на уровне образовательной организации.

В соответствии с приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 22.05.2023 № 1442 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27.07.2021 г. № 2435 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Краснодарского края», а также концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», формируется образ взаимодействия управленческих команд.

Данные концепции инициирует процессы включения муниципальных и школьных управленческих команд в масштабную и разноплановую деятельность, в результате которой совершенствуются организационно-педагогические условия, образовательные процессы и достигается стабильный рост качества образовательных результатов в образовательных организациях.

Приоритетным направлением государственной политики Российской Федерации в настоящее время является обеспечение высокого качества образования, для каждого обучающегося независимо от места жительства,

социального статуса семей. Решение этой глобальной задачи возможно только при целенаправленной работе с кластером школ, которые имеют нестабильные или низкие результаты освоения обучающимися образовательных программ. Все это актуализирует необходимость анализа качества школьных управленческих команд, выявления дополнительных возможностей направленных на перевод организаций с низкими образовательными результатами в эффективный режим функционирования.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 08.12.2023) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года – «повышение доступности, эффективности и качества образования в соответствии с реалиями настоящего и вызовами будущего - одно из базовых направлений реализации государственной политики, общая рамка системных преобразований, которые обеспечат решение вопросов социально-экономического развития страны».

Вследствие этого, современное образование требует обновления содержания и внедрения новых методов обучения и воспитания.

Цель

Оказать методическую помощь руководителям образовательных организаций и их заместителям в развитии ряда актуальных профессиональных и личностных компетенций, необходимых для эффективного управления образовательной организацией.

Задачи

1. Создать условия для повышения профессиональных и личностных компетенций руководителей образовательных организаций муниципального образования;
2. совершенствовать систему непрерывного профессионального образования и развития профессиональных компетенций управленческих команд образовательных организаций;
3. стимулировать и активизировать административные команды на разработку новых качественных проектов и программ;
4. способствовать активизации имеющихся у руководителей и заместителей руководителя теоретических знаний, практических умений и навыков в вопросе развития профессиональной компетенции;
5. содействовать административным командам образовательных организаций в построении эффективной деятельности в своей образовательной организации, выстраивании управленческой деятельности по оптимальному и эффективному управлению образовательными процессами;
6. способствовать совершенствованию научно-педагогического, учебно-методического, организационного, материально-технического обеспечения системы образования;
7. обеспечить реализацию процесса изучения, обобщения и распространения эффективного управленческого опыта, распространить опыт реализации инновационной деятельности в профессиональной сфере;

8. осуществить анализ состояния кадровых ресурсов, спрогнозировать потребность и планирование развития кадрового потенциала муниципальной системы образования;

9. создать условия для профессионального роста перспективных кадров сферы образования;

10. обеспечить готовность руководителей общеобразовательных организаций к переходу школ с низкими образовательными результатами в режим эффективного функционирования.

Механизмы

1. Создание организационно-информационного, кадрового, ресурсного обеспечения непрерывной и вариативной системы адресного методического сопровождения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

2. Фасилитация переноса приобретенных профессиональных компетенций в ежедневную управленческую практику.

3. Консолидация ресурсов муниципалитета с целью создания образовательной среды, способной удовлетворить разнообразие профессиональных запросов и профессиональных дефицитов управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства.

4. Совершенствование содержания и технологий непрерывного повышения профессионального мастерства на основе комплексного анализа профессиональных дефицитов управленческих кадров с учетом глобальных вызовов и задач развития системы образования муниципалитета.

5. Создание муниципальной системы сопровождения и развития инновационной деятельности, как одного из приоритетных направлений повышения качества общего образования.

6. Реализация и совершенствование механизмов формирования, сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов управленческих кадров как основного инструмента непрерывного повышения профессионального мастерства, обеспечивающего его индивидуализацию.

7. Развитие системы «горизонтального обучения», развитие института наставничества управленческих кадров.

8. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации – проведение практико-ориентированных и методических семинаров с целью распространения эффективного управленческого опыта.

9. Развитие конкурсного движения, направленного на рост профессионального мастерства управленческих кадров.

10. Развитие системы мер по созданию условий для профессионального роста перспективных кадров системы образования, формирование резерва управленческих кадров.

11. Создание системы мер, направленных на общественное признание. Выявление и диссеминация эффективных моделей развития образовательных организаций в условиях муниципального образовательного пространства; публичное представление успехов деятельности руководителей и всего учреждения на августовских педагогических конференциях.

12. Создание системы стимулирования труда руководителей и мотивации управленческой деятельности с учётом качества работы руководителей, реализации новых проектов и приоритетных направлений в деятельности учреждений, организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждений и т.д.

Результаты и эффекты

Говоря об эффективности методического сопровождения управленческой команды образовательных организаций, можно отметить, что система работы дала положительные результаты:

- доля руководителей – молодых специалистов с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, составляет 100 % от общего числа руководителей – молодых специалистов;

- доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для управленческих команд школ ШНОР в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов – 100 %;

- доля управленческих команд школ, охваченных мероприятиями в рамках системы методического сопровождения, от общего числа управленческих команд составляет 100 %;

- доля директоров школ (со стажем более 3-х), участвующих в профессиональных конкурсах – 94 % (во Всероссийском конкурсе «Директор года России» 2025 приняло участие 16 директоров школ Гулькевичского района);

- методические рекомендации по разработке индивидуального плана работы по сопровождению обучающегося с рисками учебной неуспешности управленческой команды школы № 18 внесены в региональный банк практик реализация материалов Методического марафона в образовательных организациях Краснодарского края (https://iro23.ru/?page_id=50881);

- в реализации проекта Методический марафон ФИОКО в образовательных организациях Гулькевичского района в 2023-2024 учебном году приняло участие 100% школ;

- 100 % управленческих команд школ района в 2023, 2024 годах прошли курсы повышения квалификации по теме: «Школа Минпросвещения России» новые возможности для повышения качества образования»;

- в рамках реализации проекта «Школы Минпросвещения России» управленческая команда Гулькевичского района в составе: начальника управления образования, заместителя руководителя, специалиста УО, директора МКУ «РИМЦ» и двух директоров школ вышла во второй этап Всероссийской олимпиады «Управленческое пятиборье» в 2024 году (<https://cloud.mail.ru/public/hgiv/BDdSz1Kb7>).

К результатам внедрения описанной практики следует отнести:

- сформированы методические материалы для проведения стажировок управленческих команд школ по темам: «Формирование персональных траекторий непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров», «Организация методической работы в образовательном учреждении», «Внутришкольный контроль как инструмент управления качеством образования. Объективность оценивания. Анализ оценивания процедур (ГИА, ВПР, контрольные

работы) как источник информации для профилактики низких образовательном учреждений»;

- выявлены проблемные направления в системе методической поддержки административных команд и педагогов образовательных организаций в сфере развития и сопровождения инновационной деятельности, разработан план мер и мероприятий, направленный на преодоление выявленных затруднений;

- разработана нормативно-правовая база реализации инновационной деятельности в системе образования муниципалитета;

- выработана муниципальная стратегия по проведению отдельных методических мероприятий, направленных на развитие и распространение результатов управленческой деятельности;

- наблюдается профессиональный рост административной команды образовательных учреждений; изменение личностных качеств, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию;

- отмечается повышение степени удовлетворенности детей и родителей образовательным процессом, повышена мотивации обучающихся;

- в 2024 году 100 % образовательных организаций Гулькевичского района заключили соглашение о сотрудничестве с «Ассоциацией школьного кластера», которая содействует развитию инженерно-технологического образования в РФ;

- в 2024 году 3 дошкольных образовательных учреждения Гулькевичского района получили статус краевой инновационной площадки, а ДООУ № 30 получил статус краевой площадки передового педагогического опыта.

Внедрение практики

Ресурсы

1. Кадровые.

Практика реализуется сотрудниками муниципальной методической службы с привлечение опытных руководителей образовательных организаций, достигших высоких результатов в профессиональной деятельности.

2. Организационно-методические и информационные ресурсы.

Подготовка нормативных документов (программа стажировок, семинаров и т.д.); оказание консультационной и методической помощи; обобщение и распространение положительного опыта управленческой деятельности, в том числе с использованием цифрового ресурса; организация и проведение мероприятий, запланированных в программе методического сопровождения.

3. Материально-технические ресурсы.

Помещения для проведения мероприятий, оргтехника, баннеры, канцелярские товары.

4. Финансовые ресурсы. Мотивирование и стимулирование.

Этапы

Первый этап. Проведение мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательной организации, а также аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных организаций с целью выявления затруднений и выстраивания информационно-методической поддержки.

Второй этап. Разработка и утверждение методических рекомендаций, индивидуальных образовательных маршрутов, способствующих повышению

профессиональной компетенции, в том числе управленческим командам школ с низкими образовательными результатами.

Третий этап. Утверждение нормативно-правовых документов, регламентирующих реализацию системы наставничества управленческих кадров (сопровождение и становление вновь назначенных руководителей).

Четвертый этап. Проведение методических и практико-ориентированных мероприятий, стажировок направленных на развитие профессиональных управленческих навыков, выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации.

Пятый этап. Информационное и методическое сопровождение управленческой деятельности, оказание консультационной помощи, организация конкурсов профессионального мастерства.

Шестой этап. Организация работы по диссеминации и распространению эффективного опыта работы управленческих команд, в том числе по реализации инновационной деятельности: проведение методических и практико-ориентированных мероприятий, организация сетевого взаимодействия, информационная поддержка реализуемых проектов и т.д.

Седьмой этап. Выстраивание системы материального и нематериального стимулирования деятельности управленческих команд образовательных организаций с целью повышения качества образования всего муниципалитета.

Продукты

Программа стажировки по теме: «Формирование персональных траекторий непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров»
<https://cloud.mail.ru/public/g2tL/kdM62WGkT>

Программа стажировки «Организация методической работы в образовательном учреждении»
<https://cloud.mail.ru/public/UpKg/ZzZPky3Fv>

Программа стажировки «Внутришкольный контроль как инструмент управления качеством образования. Объективность оценивания. Анализ оценивания процедур (ГИА, ВПР, контрольные работы) как источник информации для профилактики низких образовательном учреждений»
<https://cloud.mail.ru/public/Qs7W/fTfsfpya4>

Разработанные индивидуальные образовательные маршруты управленческих команд школ ШНОР
<https://cloud.mail.ru/public/wXq8/wTax76p1C>

Материалы практико-ориентированного семинара по теме: «Организационно-методическое сопровождение школ ШНОР по повышению качества образовательных результатов», выступление по темам:

«Эффективное управление качеством образовательной деятельности. Направление «Школьная команда»;

«Практическое использование Настольной книгой директора школы в рамках реализации проекта Минпросвещения России»;

«Наставничество в образовании в современных условиях»;

«Создание системы профилактики школьной неуспеваемости и отставания как средство повышения качества образования»

<https://cloud.mail.ru/public/MhCv/CLX7vWodh>

Приказ и положение о сетевом взаимодействии для оказания адресной помощи между школами с низкими образовательными результатами и школами-консультантами

<https://cloud.mail.ru/public/HjEe/2FCoymiGs>

Методические рекомендации по использованию диагностического инструментария изучения мотивации и мотивов профессиональной деятельности сотрудников образовательного учреждения

<https://cloud.mail.ru/public/WDqJ/ooaaRxNSS>

Об утверждении дорожной карты развития инновационной деятельности образовательных организаций муниципального образования Гулькевичский район на 2024 год

<https://cloud.mail.ru/public/4sKk/A5sgKLWr9>

Методика оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива

<https://cloud.mail.ru/public/xbsW/bzEHYXS3i>

Примерный перечень документов, регламентирующих реализацию инновационного проекта в учреждении образования муниципального образования Гулькевичский район

<https://cloud.mail.ru/public/Sd3k/21oFcQnHR>

Материалы проведения ежегодного Фестиваля инновационных практик (2024, 2025 год)

<https://cloud.mail.ru/public/MMzP/skX5yWs5a>

Методические семинары для управленческой команды школ: руководителей ОО, заместителей по учебно-воспитательной работе и заместителей по воспитательной работе

<https://cloud.mail.ru/public/v2o5/eAL3Lcmv1>

<https://cloud.mail.ru/public/8JhU/b3peGkhqR>

Персонализированная программа сопровождения «руководитель-вновь назначенный руководитель»

<https://cloud.mail.ru/public/fZef/QDTDnTNNr>

Положение о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя

<https://cloud.mail.ru/public/t5Hy/GLL3httCR>

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СОБЫТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОПУЛЯРИЗАЦИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ. ФОРУМ «МОЯ ПРОФЕССИЯ – ПЕДАГОГ»

**Муниципальное казённое учреждение
«Информационно-методический центр
системы образования Ейского района»**

Целевая аудитория:

специалисты управлений образованием и территориальных методических служб, курирующие профориентационную деятельность и профильное обучение

Описание практики

Решаемая проблема

В системе образования ощущается острая нехватка молодых педагогов. На всех уровнях образования необходимо построить эффективную, бесшовную систему профориентации, позволяющую выявить талантливую молодежь, имеющую склонности к преподаванию, и сориентировать её на выбор педагогических профессий.

На данный момент во многих школах педагогические классы функционируют формально, в вариативной части учебного плана отсутствуют такие предметы как педагогика и психология, внеурочная деятельность также не поддерживает профильную направленность. Обучающиеся выбирают эти классы не из-за желания стать педагогами, а из-за определённого набора предметов, преподаваемых на углублённом уровне, позволяющего им подготовиться к поступлению в непедagogический вуз.

Актуальность

Профессия педагога на государственном уровне признана как один из ведущих факторов общественного развития. Распоряжением Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р была утверждена Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г., которая обозначила национальные приоритеты в этой сфере.

Вместе с тем на протяжении многих лет престиж педагогических профессий снижался, выпускники школ делали выбор в пользу педагогического вуза не из-за ценностных установок, а по причине низких проходных баллов, как следствие, среди студентов педагогических вузов и колледжей по-прежнему наблюдается устойчивая тенденция к отказу от профессиональной педагогической деятельности после завершения обучения. Всё это обуславливает необходимость повышения эффективности допрофессионального обучения и воспитания школьников, проявляющих интерес к профессиональному самоопределению в педагогической сфере.

Муниципальные органы управления образованием должны оказывать непосредственное влияние на открытие актуальных профилей, востребованных в регионе, рациональное составление учебных планов для профильных и предпрофильных классов, способствовать установлению партнёрских связей

школы с организациями дополнительного образования, предприятиями, вузами и сузами.

Немаловажной представляется и роль муниципальной методической службы, которая должна работать над повышением профессиональных компетенций в сфере профильного обучения у административных команд и педагогов.

Цель

Совершенствование деятельности классов психолого-педагогической и социально-педагогической направленности, популяризация педагогических профессий, развитие института наставничества

Задачи

Расширение вовлеченности подростков и молодежи в профориентационные мероприятия педагогической направленности;

создание площадки для осуществления предпрофессиональных и профессиональных проб обучающимися общеобразовательных организаций и организаций среднего профессионального образования;

стимулирование интереса к разработке и подготовке социальных и педагогических проектов;

развитие гибких компетенций педагогов и обучающихся;

развитие эффективного взаимодействия школьных команд с организациями среднего профессионального образования;

повышение профессионализма педагогов посредством их участия в конкурсных испытаниях, мастер-классах и экспертной деятельности

Механизмы

Многие молодые педагоги отмечают, что на их профессиональный выбор повлиял образ конкретного учителя-профессионала своего дела. Также успешные начинающие учителя говорят о том, что в школьные годы их склонность к педагогической профессии была замечена учителем или группой учителей и они оказывали помощь в углублённом изучении предметов, необходимых для поступления в педагогический вуз по определённому предметному профилю, привлекали к проведению урочных и внеурочных образовательных событий, оказывали моральную поддержку на пути к педагогической профессии. В связи с этим, наставничество в форме «учитель-ученик» представляется одним из наиболее эффективных способов допрофессиональной подготовки обучающихся.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку; 2) доверительные отношения; 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах.

За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Муниципальные органы управления образованием и методические службы могут оказать существенное влияние на развитие института наставничества в общеобразовательных организациях и это не только контроль эффективности деятельности школ по данному направлению, не только проведение методических мероприятий для административных команд и педагогов, но и инициация образовательных событий, способствующих продвижению идеологии наставничества.

В Ейском районе примером такого образовательного события является форум «Моя профессия – педагог».

Организатором данного мероприятия выступило муниципальное казённое учреждение «Информационно-методический центр системы образования Ейского района».

Форум направлен на решение актуальных задач в сфере педагогического образования подростков и молодежи, популяризацию педагогических специальностей, развитие института наставничества.

В Форуме могут принимать участие:

- педагоги образовательных организаций всех типов (наставники, организаторы мастер-классов, спикеры на дискуссионных площадках);
- обучающиеся 7-11 классов;
- студенты организаций среднего профессионального образования (1-2 курс).

Образовательное событие состоялось уже дважды.

Первый форум включал в себя мастер-классы для обучающихся педагогических классов и командное решение кейсов под руководством наставников.

В 2024 году программа форума состояла из трех блоков:

- круглый стол для административных команд;
- мастерская педагогического мастерства;
- олимпиада по педагогике.

В ходе круглого стола заместители директоров школ представляли опыт создания учебных планов для педагогического класса, рассказывали о реализуемых программах (часть формируемая участниками образовательных отношений – педагогика, психология, риторика и т.п.), о внеурочной деятельности (развитие гибких компетенций, школьный театр, школьные сообщества, наставничество по модели ученик-ученик), о социальном партнёрстве и профессиональных пробах (работа старшеклассников в школьном лагере и т.п.), о проектной деятельности старшеклассников социально-педагогической направленности и т.д.

Мастерская педагогического мастерства была проведена в форме мастер-классов. Организаторы мероприятия постарались погрузить школьников в разные направления педагогической деятельности. Проводили мастер-классы педагоги дополнительного и дошкольного образования, школьные учителя,

одержавшие победы на региональных или всероссийских конкурсах профессионального мастерства, грантодержатели. В 2024 году программа проведения мастер-классов выглядела следующим образом:

1. Мастер-класс «Формирование эмоционального интеллекта у детей дошкольного возраста» - старший воспитатель Григоренко Инна Борисовна, учитель-логопед МБДОУ ДСКВ №32 г. Ейска Петрова Ольга Александровна (педагоги участвовали в реализации проекта, получившего федеральный грант).

2. Мастер-класс «Семантические сети» - учитель математики и информатики, педагог дополнительного образования МБОУ СОШ №7 им. историка, профессора Н.И. Павленко г. Ейска Тузиков Сергей Алексеевич (лауреат краевого этапа конкурса «Учитель года»).

3. Мастер-класс «Организация командного взаимодействия обучающихся» - педагог-психолог МБДОУ ДСКВ № 34 г. Ейска Шевкунова Ксения Исмаиловна (лауреат краевого этапа конкурса «Психолог года»).

4. Мастер-класс «Проектирование мероприятия спортивной направленности в образовательной организации» - методист-инструктор МКОУ ДО СШ №3 г. Ейска Алахвердиева Евгения Евгеньевна (победитель Всероссийского конкурса профессионального мастерства среди педагогических работников, осуществляющих обучение детей по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта).

Продолжением мастерской педагогического мастерства стала беседа обучающихся профильных и предпрофильных педагогических классов с начальником управления образованием. У ребят была возможность задать вопросы, касающиеся специфики деятельности педагога и личные вопросы, связанные с профессиональным становлением, карьерой, адресованные начальнику управления.

Олимпиада по педагогике включала в себя теоретический и практический тур. Практическое испытание было названо «Проще, чем кажется», оно заключалось в том, что в течение 5 минут участник олимпиады должен был объяснить сложную тему из любой предметной области за любой класс обучения по своему выбору. Оценивалась грамотность, доступность изложения материала, артистизм участника, умение удержать внимание аудитории. Подготовка к олимпиаде проходила в школах под руководством педагогов-наставников.

Результаты и эффекты

Отзывы участников форума «Моя профессия – педагог» свидетельствуют о прямом влиянии образовательного события на интерес к педагогическим профессиям. Учителя-наставники, участвовавшие в подготовке обучающихся к решению кейсов в прошлом учебном году и к олимпиаде по педагогике в этом, отмечают положительные сдвиги в мотивации обучающихся на выбор педагогической специальности, неподдельный интерес к профессиональным пробам и удовольствие от полученных результатов.

Среди бывших участников форума есть уже и первый студент, выбравший профессию учителя истории.

Внедрение практики

Ресурсы

Практика может быть внедрена в муниципалитете без привлечения дополнительных ресурсов при условии заключения договора о партнёрстве с МКУ «ИМЦ системы образования Ейского района». Муниципалитет может не проводить свой форум, а присоединиться к мероприятию Ейского района.

Для самостоятельной организации образовательного события потребуются следующие ресурсы:

1. Кадровые – 5-6 методистов, специалистов МОУО, занимающихся организационно-методическим сопровождением, модерацией мероприятий, 4-5 педагогов - победителей конкурсов профессионального мастерства для проведения мастер-классов.

2. Материально-технические – помещения и оборудование для проведения мастер-классов, круглого стола, олимпиады.

3. Финансовые – денежные средства для приобретения наградных материалов для участников, сувенирной продукции, раздаточного материала для мастер-классов. Объём расходов будет зависеть от количества участников, содержания мастер-классов и выбора сувенирной продукции.

Этапы

1. Создание рабочей группы форума. В её состав могут войти специалисты МОУО и методической службы, педагоги, являющиеся победителями конкурсов профессионального мастерства.

2. Определение перечня мероприятий форума, разработка/редактирование положения о форуме.

3. Разработка и реализация стратегии информационного продвижения форума (брендинг, создание постов для социальных сетей, официальных сайтов МОУО и методической службы, создание отдельного сайта для образовательного события).

4. Информирование потенциальных участников форума о сроках и порядке его проведения через все доступные информационные каналы.

5. Разработка заданий для участников форума (кейсов или олимпиады по педагогике), подготовка мастер-классов.

6. Обработка заявок на участие в форуме, формирование программы.

7. Составление сметы расходов для проведения форума. Закупка расходных материалов, наградной и сувенирной продукции.

8. Проведение мероприятий форума в соответствии с разработанной программой.

9. Постфорум – реализация решений, предложенных участниками дискуссионных площадок.

10. Получение обратной связи от участников форума, оценка степени удовлетворённости проведёнными мероприятиями, результатов и эффектов.

Продукты

Сайт форума «Моя профессия – педагог» - <https://pedforumeysk.tilda.ws/>

Положение о форуме - <https://cloud.mail.ru/public/mo86/LT7611Nmng>

Логотип для сувенирной продукции -
<https://cloud.mail.ru/public/27MY/hYieNL8G4>

Образец диплома – <https://cloud.mail.ru/public/WGbk/U9gRLEeUQ>

Статья в журнале «Педагогическая перспектива» о проведении форума -
[https://doi.org/10.55523/27822559_2024_1\(13\)_66](https://doi.org/10.55523/27822559_2024_1(13)_66)

ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ: ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КЛАССОВ УЧАСТНИКАМИ КЛУБА МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ КРАСНОАРМЕЙСКОГО РАЙОНА ЧЕРЕЗ СЕРИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИГР

**Муниципальное казённое учреждение
«Районный информационно-методический кабинет
при управлении образования»
администрации МО Красноармейский район**

Целевая аудитория

Описание организации профориентационной работы: информация по организации профориентационной работы составлена и будет полезна для использования в своей деятельности территориальными методическими службам, специалистам управления образования, курирующим профориентационную работу, педагогам и административным работникам общеобразовательных организаций муниципалитетов, могут быть полезны всем, кто занимается системой профессионального самоопределения обучающихся, обучающиеся педагогических классов, молодые педагоги, наставники

Описание практики

Решаемая проблема

1. Дефицит педагогических и управленческих кадров в школах муниципалитетов.
2. Нехватка квалифицированных педагогических кадров, низкая привлекательность профессии учителя для молодёжи.
3. Недостаточная осведомлённость обучающихся о педагогической профессии. Многие школьники не имеют полного представления о специфике педагогической деятельности, её требованиях и перспективах.
4. Сложности в выборе профессии. Обучающимся может быть трудно определиться с выбором профессионального пути из-за отсутствия практического опыта и понимания своих склонностей и способностей.
5. Отсутствие мотивации к выбору педагогической профессии. В современном обществе педагогическая профессия не всегда воспринимается как престижная и высокооплачиваемая, что может снижать интерес к ней у школьников.

6. Недостаточное развитие профессиональных навыков и умений. Обучающиеся педагогических классов могут не иметь достаточного опыта и практики для формирования профессиональных навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

В условиях современной образовательной парадигмы, характеризующейся интеграцией цифровых технологий и инновационных подходов, профессия учителя требует новых методологических решений и эффективных механизмов привлечения молодых кадров. Профориентационная работа, основанная на интерактивных методах, таких как педагогические игры, является перспективным направлением, способствующим формированию профессиональной идентичности и устойчивого интереса к педагогической деятельности.

Актуальность проблемы обусловлена рядом факторов:

1. Трансформация ценностных ориентиров молодежи. В современном обществе происходит переосмысление приоритетов в выборе профессий. Профориентационная деятельность способствует привлечению внимания школьников к педагогической сфере, раскрытию ее значимости и перспектив.

2. Потребность в качественном кадровом обеспечении образовательных учреждений. Дефицит квалифицированных педагогических кадров в школах и иных образовательных организациях требует активизации профориентационной работы, особенно среди учащихся педагогических классов.

3. Сложности в процессе профессионального самоопределения. Многие школьники сталкиваются с трудностями при выборе будущей профессии из-за недостаточного практического опыта и нечеткого понимания своих склонностей и способностей. Профориентационная работа предоставляет им информацию о различных профессиональных направлениях, включая педагогическую деятельность, что способствует более осознанному выбору.

4. Формирование профессиональных компетенций. Профориентационная деятельность стимулирует интерес школьников к педагогической сфере и способствует развитию у них начальных профессиональных навыков и умений, которые могут быть полезны в дальнейшем обучении и профессиональной деятельности.

5. Адаптация молодых специалистов. Профориентационная работа с будущими учителями не только помогает им определиться с выбором профессии, но и облегчает их адаптацию в образовательной среде. Это актуально в контексте повышения качества образования и улучшения условий труда педагогических работников.

6. Поддержка непрерывного педагогического образования. Профориентационная деятельность формирует систему непрерывного педагогического образования, начиная со школьного возраста. Это способствует устойчивому интересу молодежи к педагогической профессии и подготовке более квалифицированных специалистов.

7. Развитие soft skills. Педагогическая профессия требует не только специализированных знаний, но и развитых коммуникативных, организационных и других мягких навыков (soft skills). Профориентационная работа способствует их

формированию у школьников, что повышает их готовность к будущей профессиональной деятельности.

8. Понимание специфики работы с детьми различных возрастных групп. Профориентационная деятельность знакомит школьников с особенностями взаимодействия с детьми разных возрастных категорий, что способствует более глубокому пониманию специфики педагогической деятельности и выбору целенаправленного пути в образовании.

Цель: Повышение мотивации и профессиональной компетентности как учащихся педагогических классов, так и участников Клуба молодых учителей к выбору педагогической профессии посредством реализации серии педагогических игр.

Задачи:

- Ознакомление учащихся с различными аспектами педагогической деятельности, включая теоретические и практические аспекты.
- Формирование и развитие профессиональных компетенций, необходимых для успешной педагогической деятельности.
- Стимулирование интереса к педагогической теории и практики через игровые формы обучения.
- Создание условий для профессиональной коммуникации и обмена опытом между участниками.
- Формирование устойчивой мотивации к выбору педагогической карьеры.

Механизмы и методологические подходы:

- Разработка и реализация серии педагогических игр, направленных на моделирование профессиональной деятельности учителя.
- Привлечение опытных педагогов и наставников для организации и проведения игровых сессий, а также для проведения консультаций и мастер-классов.
- Использование интерактивных методов обучения, включая ролевые игры, деловые симуляции, дискуссионные практики и кейс-стади.

Информирование и распространение опыта через СМИ, официальные страницы образовательных организаций для обмена опытом, обсуждения актуальных педагогических проблем и формирования профессионального сообщества.

Ожидаемые результаты и эффекты:

- Повышение уровня профессиональной мотивации и интереса к педагогической деятельности среди учащихся педагогических классов и обучающихся, имеющих заинтересованность в педагогической профессии, участников Клуба молодых учителей.
- Формирование и развитие профессиональных компетенций, включая педагогические, коммуникативные и организаторские навыки.
- Укрепление междисциплинарных связей и интеграция теоретических знаний с практическими навыками.
- Создание устойчивого профессионального сообщества молодых педагогов, способствующих взаимному профессиональному росту и поддержке.

Внедрение практики

Необходимые ресурсы:

Квалифицированные педагоги и наставники, обладающие опытом педагогической деятельности и проведения тренингов.

- Методическое обеспечение, включающее разработанные сценарии педагогических игр, методические рекомендации и дидактические материалы.
- Образовательные площадки, такие как школы, обеспечивающие необходимые условия для проведения мероприятий.

Этапы реализации:

- Разработка комплексной программы профориентационной работы, учитывающей специфику целевой аудитории и современные тенденции в педагогическом образовании.
- Адаптация и отбор педагогических игр, соответствующих возрастным и профессиональным особенностям участников.
- Организация и проведение серии игровых сессий с последующим анализом их эффективности.
- Корректировка программы на основе полученных данных и оценка промежуточных результатов.
- Распространение опыта и результатов исследования в профессиональном сообществе через публикации, презентации и участие в научно-практических конференциях.

Промежуточные продукты:

- Методические рекомендации по проведению педагогических игр для педагогов и наставников.
- Аналитические отчеты о результатах профориентационной работы.
- Публикации и презентации, отражающие эффективность применяемых методов и подходов.

Проект «За собой в профессию» реализуется районным информационно-методическим кабинетом совместно с образовательными организациями муниципалитета.

Профсоюзная организация педагогических работников Красноармейского района, оказывает материальную помощь, предоставляя подарки обучающимся педагогических классов школ муниципалитета, победившим в педагогических играх.

В Красноармейском районе с 2022 года для привлечения молодых специалистов в педагогическую профессию реализуется проект «За собой в профессию». В форме деловой игры молодые учителя, педагоги-наставники, специалисты методической службы муниципалитета встречаются с воспитанниками педагогических классов и рассказывают о профессиональных изюминках, о важности профессии «учителя», о существующих социальных гарантиях и льготах.

В старших классах организованы 23 профильных класса (группы) психолого-педагогической направленности, в которых обучаются 363 человека.

Для решения кадровых проблем проводятся мероприятия по повышению престижа профессии «Учитель», заключается договора о целевом обучении с выпускниками школ, организовываются ярмарки вакансий с приглашением студентов Вузов и колледжей, создан клуб молодых учителей, организовано профильное обучение в психолого-педагогических классах.

Ученики педагогических классов с легкостью усваивают информацию о профессии от молодых учителей.

Молодые педагоги с новаторским мышлением и современными методами обучения эффективно объясняют старшеклассникам сложные аспекты профессии.

Их компетентность, основанная на глубоких знаниях и практических навыках, помогает раскрыть специфику педагогической работы: методологию, дидактические подходы и этические принципы.

Это способствует формированию у старшеклассников зрелого и осознанного представления о профессии, что важно для их профессионального самоопределения и личностного роста.

Проект «За собой в профессию» также включает в себя реализацию направления «Молодые-молодым». Это - серия открытых уроков и мероприятий, которые осуществляют молодые педагоги для своих молодых коллег из других школ. Инновационность этого направления заключается в том, что зачастую открытые уроки дают опытные учителя, у молодых педагогов формируется мнение, о том, что для того, чтобы делиться опытом, необходимо иметь внушительный стаж работы. Идея «показать методические приемы и методы работы» для своих сверстников или студентов вузов вдохновляет молодых учителей на активный творческий подход к обучению и воспитанию. У участников проекта наблюдается высокая степень профессионального и личностного роста.

Участники Клуба молодых учителей провели целую серию Педагогических игр для учеников, классов педагогической направленности школ. 50 молодых учителей и 230 обучающихся из одиннадцати школ района было задействовано в данных мероприятиях. Привлекались в Проект и студенты филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет города Славянск-на Кубани», которые являются выпускниками школ Красноармейского района. Участие в Проекте вчерашних выпускников школ, а сегодня студентов и потенциальных педагогических кадров завтрашнего дня, напрямую говорит о сетевом взаимодействии между школой и учебными заведениями.

Это сотрудничество позволяет формировать потенциал будущих педагогов, созданию условий для обмена опытом, развития профессиональных навыков и внедрения инновационных методов обучения. Студенты могут делиться новыми подходами, изученными в вузах, а школьники — своими потребностями и интересами.

МКУ «Районный информационно-методический кабинет при управлении образования», Управление образования активно способствуют сотрудничеству с учебными заведениями среднего и высшего образования.

Это включает в себя:

- Профориентационные мероприятия: старшеклассники профильных классов участвуют в различных активностях, которые помогают им определиться с

будущей профессией;

- Дни открытых дверей: ученики имеют возможность посетить учебные заведения, познакомиться с условиями обучения и задать вопросы представителям вузов.

Управлением образования заключён договор о сетевом взаимодействии с Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж».

Такое взаимодействие способствует более осознанному выбору образовательного пути и повышает уровень информированности обучающихся о возможностях, которые открываются перед ними.

Позитивные изменения:

1. В настоящее время в ВУЗах и колледжах получают педагогическое образование 156 выпускников Красноармейского района, из них по целевому направлению обучаются 34 студента.

2. В профориентационных мероприятиях приняли участие более 1000 школьников и 100 педагогов.

3. Созданы 23 профильных педагогических класса (группы), в которых обучаются 363 школьника

4. В районе созданы «Клуб молодых учителей», «Муниципальный наставнический центр».

5. Количество вакансий в школах сократилось с 45 до 40 ставок.

6. В 2024 году муниципалитетом предусмотрена социальная поддержка в виде денежной выплаты студентам, обучающимся по целевому договору.

Ссылка на Яндекс-диск на папку с материалами по методической практике:

<https://disk.yandex.ru/d/McQ042A0F9CZQQ>

Продукты

Ссылки на нормативные документы по реализации мероприятий

<https://disk.yandex.ru/i/uYUqPME4NutexQ>

Приказ о создании Клуба молодых учителей образовательных организаций Красноармейского района № 7 от 3 августа 2023

<https://disk.yandex.ru/i/Pbo7SCmW5Ar2wg>

Положение о деятельности Клуба молодых учителей образовательных организаций Красноармейского района

<https://disk.yandex.ru/i/dsyzoPrIpdES9g>

Приказ о заседании Клуба молодых учителей № 13 от 30 ноября 2023

<https://disk.yandex.ru/i/yhR335biqUp8Cw>

Приказ об организации заседания Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 1558 от 09 ноября 2023

https://disk.yandex.ru/i/CE6pSWGy2flx_w

Приказ о заседании Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 1627 от 23 октября 2023

<https://disk.yandex.ru/i/Ufi2Rm57aXF4jw>

Приказ об организации заседания Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 1649 от 28 ноября 2023

<https://disk.yandex.ru/i/2fKnCklgH6SiIQ> Приказ об организации Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 98 от 30 января 2025

<https://disk.yandex.ru/d/mY371ILzrwXkGQ> Приказ об организации заседания Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 1649 от 26 декабря 2023

https://disk.yandex.ru/i/CE6pSWGy2flx_w
<https://uo.krsm.kubannet.ru/44-articles/1800-5-aprelya-sostoyalos-ocherednoe-zasedanie-kluba-molodykh-uchitelej-s-proektom-za-soboj-v-professiyu>

Приказ об организации Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 408 от 29 марта 2024 Г.

https://disk.yandex.ru/i/1U_NB0Iy09-nnQ Приказ об организации Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 2163 от 12 ноября 2024

<https://disk.yandex.ru/d/CVe122KCbGbKpQ> Приказ об организации Клуба молодых учителей «ЗА СОБОЙ В ПРОФЕССИЮ» № 98 от 30 января 2025 г.

<https://rutube.ru/video/ab6ddb9a5a03ce2228e4f1cd43248bf2/?r=wd>

Ссылка на видео о Клубе молодых педагогов

Краснодарский край, муниципальное образование Красноармейский район.

Ссылки на публикации в телеграмм канале районной газеты «Голос правды»:

<https://t.me/golospravda/23904> (За собой в профессию)

<https://t.me/golospravda/20166> (За собой в профессию)

<https://t.me/golospravda/30155> (в учительской семье пополнение. Клуб молодых учителей)

<https://t.me/golospravda/29233> (не только мелом на доске. Слёт молодых учителей)

<https://t.me/golospravda/19471> (Клуб молодых учителей на Слёте)

<https://t.me/golospravda/29068> (чествование молодых специалистов)

<https://t.me/golospravda/31813> (конкурс Пед.дебют – 2024)

<https://t.me/golospravda/29121> (Смолина А.М.)

<https://t.me/golospravda/18843> (молодые учителя на конкурсе)

<https://t.me/golospravda/18278> (чествование молодых учителей)

<https://t.me/golospravda/12265> (итоги муниципального этапа конкурса Педагогический дебют – 2023)

<https://t.me/golospravda/12212> (молодые учителя в конкурсе)

<https://t.me/golospravda/11712> (молодой учитель по самбо)

<https://t.me/golospravda/2399> (молодые учителя на конкурсе)

<https://t.me/golospravda/1354> (молодой учитель в школе)

Ссылки на публикации в новостной ленте телеграмм канала Управления образования

<https://t.me/uokrasnarm/10202> 7 ноября 2023 г. «1-е заседание Клуба молодых учителей»

<https://t.me/uokrasnarm/10305> 12 ноября 2023 г. «За собой в профессию»

<https://t.me/uokrasnarm/10590> 26 ноября 2023 г. «За собой в профессию»

<https://t.me/uokrasnarm/10695> 1 декабря 2023 г. «За собой в профессию»

<https://t.me/uokrasnarm/13100> 7 апреля 2024 г. «За собой в профессию»
<https://t.me/uokrasnarm/17852> 15 апреля 2024 г. «За собой в профессию»
<https://t.me/uokrasnarm/17580> 1 ноября 2024 г. «2-е заседание Клуба молодых учителей»
<https://t.me/uokrasnarm/17852> 15 ноября 2024 г. «За собой в профессию»

<https://t.me/uokrasnarm/17943> 19 ноября 2024 г. «Работа Клуба молодых учителей в предметной неделе математики»
<https://t.me/uokrasnarm/18125> 29 ноября 2024 г. «Лаборатория современного урока»
<https://t.me/uokrasnarm/19731> 13 февраля 2025 г. «3-е заседание Клуба молодых учителей»
<https://t.me/uokrasnarm/20478> 3 апреля 2025 г. «Лаборатория современного урока»
Участие молодых учителей в Межрайонном Слёте молодых учителей в Ачуево
<https://t.me/uokrasnarm/2795> 23 сентября 2022г.
<https://t.me/uokrasnarm/9523> 26 сентября 2023г.
<https://t.me/uokrasnarm/9630> 2 октября 2023г.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ И СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ

**Муниципальное казенное учреждение
МО город Краснодар
«Краснодарский научно-методический центр»**

Целевая аудитория:

руководители и специалисты территориальных методических служб

Описание практики

Решаемая проблема

На сегодняшний день развивающееся российское общество осуществляет переход к более качественному уровню образования. На первый план в нормативных документах об образовании выходит проблема качества педагогических кадров.

Педагогические работники ответственны за реализацию образовательных программ (образовательная программа и адаптированные образовательные программы дошкольного образования в соответствии с ФОП ДО и ФАОП ДО) нового поколения, которая будет осуществлена за счет инновационных педагогических технологий и использованием личностно-ориентированной модели воспитания. Задача педагогов – подготовить детей к жизни в будущем, а также воспитать разносторонне развитого ребенка, который уверенно сможет самореализоваться в жизни.

Данные условия демонстрируют изменения в дошкольной системе образования, отражая противоречия между реальным уровнем профессионального развития педагогических работников и уровнем, к которому необходимо стремиться.

С учетом требований Профессиональных стандартов:

- «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н),

- «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н),

- «Педагог-дефектолог» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 марта 2023 г. № 136н),

- «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 г. № 250н), необходимо уделять должное внимание вопросу профессионального развития как молодых, так и опытных педагогическим работникам системы дошкольного образования.

Это становится возможным в том числе благодаря организации и сопровождению профессиональных педагогических сообществ.

Актуальность

Одним из целевых показателей Указа о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года является формирование к 2030 году современной системы профессионального развития педагогических работников для всех уровней образования.

На решение задач, предусмотренных в рамках стратегических национальных приоритетов, направлена одна из целей государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года: развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности (Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.2021 г. № 1701 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»).

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает переход на персонифицированную модель повышения квалификации, модернизацию работы методических служб, интеграцию систем повышения квалификации и аттестации педагогов.

Мощным средством поддержки профессиональной деятельности, позволяющим специалистам постоянно расти и развиваться, являются профессиональные сообщества. Общаясь с коллегами, участник профессионального педагогического сообщества начинает чувствовать себя частью чего-то явно большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения.

Грамотное, качественное управление процессом профессионального развития педагогов со стороны специалистов территориальной методической службы способствует профессиональному росту самих педагогических работников,

формированию стабильного высококвалифицированного педагогического сообщества, развитию наставничества в образовательных организациях и качеству образования в целом.

Цель.

Организация и сопровождение профессиональных сообществ педагогических работников системы дошкольного образования для повышения профессиональных компетенций как молодых, так и опытных педагогов.

Задачи

1. Создание пространства для профессиональной коммуникации педагогов с коллегами на территории муниципального образования город Краснодар (педагогические сообщества);

2. Оказание помощи педагогическим работникам системы дошкольного образования в совершенствовании форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса посредством участия в конференциях, семинарах, вебинарах, конкурсах;

3. Совершенствование у педагогических работников системы дошкольного образования теоретической и практической базы для повышения профессиональных компетенций;

4. Мотивация потребности в непрерывном самообразовании педагогов;

5. Изучение, анализ и обобщение результативного опыта работы педагогических работников системы дошкольного образования города Краснодара.

Механизмы

Перед началом учебного года в каждую дошкольную образовательную организацию специалистами отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ КНМЦ направляется Яндекс-форма с перечнем приоритетных направлений дошкольного образования, с которыми на установочном педагогическом совете старший воспитатель знакомит педагогический коллектив. По результатам обсуждения, старший воспитатель заполняет форму, указав:

1. Приоритетные направления, которые лягут в основу построения задач годового плана конкретной дошкольной образовательной организации на новый учебный год;

2. Тематику профессионального опыта работы педагогов дошкольной образовательной организации в рамках данных направлений для распространения среди педагогических сообществ;

3. Запрос на организацию и проведение тематических мероприятий, с материалами которых педагогические работники планируют ознакомиться подробнее в качестве слушателей (формирование целевой аудитории).

По результатам анализа данных, предоставленных в Яндекс-форме, специалисты отдела анализа и поддержки дошкольного образования формируют актуальные методические объединения и определяют их руководителей (https://t.me/mku_knmc/6285), а также составляют план мероприятий МКУ КНМЦ на учебный год (месяц), который в последующем размещается на официальном сайте в разделе «Календарь событий».

Поддержка и сопровождение профессионального роста педагогов дошкольного образования предусматривает перевод теоретических знаний в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях.

С целью профессиональной поддержки молодых специалистов, ежегодно организуются «Школа начинающего старшего воспитателя» и «Клуб молодого педагога-психолога».

В 2024-2025 учебном году, исходя из актуальных потребностей муниципалитета, была организована «Школа молодых руководителей дошкольных образовательных организаций», а также по инициативе педагогов с многолетним стажем работы создан Клуб опытного старшего воспитателя «Открытый диалог».

Система работы с профессиональными сообществами может регламентироваться следующими локальными документами:

1. План работы МКУ КНМЦ (<https://knmc.centerstart.ru/>, блок «Календарь мероприятия»);

2. Приказ об открытии «Школы начинающего старшего воспитателя дошкольной образовательной организации» (<https://knmc.centerstart.ru/shkola-nachinayuschego-starshego-vospitatelya-doshkolnoy-obrazovatelnoy-organizacii>);

3. Приказ об открытии «Школы молодых руководителей дошкольных образовательных организаций» (<https://knmc.centerstart.ru/shkola-molodogo-rukovoditelya-doshkolnoy-obrazovatelnoy-organizacii>);

4. Приказ «Об утверждении руководителей методических объединений в 2024-2025 году» (<https://knmc.centerstart.ru/metodicheskie-obedineniya>);

С работой профессиональных Клубов можно ознакомиться по ссылкам:

- <https://knmc.centerstart.ru/klub-nachinayuschego-pedagoga-psikhologa-doshkolnoy-obrazovatelnoy-organizacii> Клуб начинающего педагога-психолога;

- https://t.me/mku_knmc/5997 Клуб опытного старшего воспитателя «Открытый диалог».

Для успешного повышения профессиональных компетенций представителей педагогических сообществ практикуется социальное партнерство (<https://knmc.centerstart.ru/nashi-partnery>) и организация выездов на мероприятия регионального и федерального уровня:

- Стажировочная площадка «Индивидуальный образовательный маршрут для одарённых детей в условиях реализации ФОП ДО» на базе детского сада № 29 города Новороссийска: https://t.me/mku_knmc/5419;

- Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Опыт, инновации и перспективы формирования современных психологических и педагогических компетенций в организации исследовательской и проектной деятельности обучающихся», г. Сочи: https://t.me/mku_knmc/5493;

- Конференция «Педагог-наставник», государственный университет просвещения: https://t.me/mku_knmc/5681;

- Мастер-класс для педагогов ДОО и студентов КубГУ: https://t.me/mku_knmc/6131;

- VIII Всероссийский съезд работников дошкольного образования https://t.me/mku_knmc/6284;

- Творческая мастерская «СТЕМ-технологии в детском саду», ГБОУ ИРО Краснодарского края: https://t.me/mku_knmc/6376;

- XXXIII Международные Рождественские образовательные чтения «80-летие Великой Победы: память и духовный опыт поколений»: https://t.me/mku_knmc/6616;

- «Панельная дискуссия «Новые горизонты профессии «Воспитатель: от традиций к инновациям» в рамках Регионального чемпионата «Профессионалы», компетенция «Дошкольное воспитание» в Краснодарском педагогическом колледже: https://t.me/mku_knmc/6849;

- Круглый стол «Секреты просветительского мероприятия с родителями», ГБОУ ИРО Краснодарского края: https://t.me/mku_knmc/8245;

- Всероссийский форум «Воспитатели России: преемственность ценностей и смыслов семьи и детского сада в вопросах воспитания патриотичной и социально ответственной личности ребёнка»: https://t.me/mku_knmc/8493;

- Научно-практическая конференция «Традиции казачества в формировании базовых ценностей у дошкольников: система, преемственность, перспективы»: https://t.me/mku_knmc/8510;

- Взаимодействие руководителей ДОО в педагогическом колледже: https://t.me/mku_knmc/8528;

- II Всероссийский форум воспитателей, г. Волгоград: https://t.me/mku_knmc/8569.

Для оптимизации временных затрат и обеспечения открытости и своевременного качественного повышения компетенций педагогических сообществ специалистами отдела анализа и поддержки дошкольного образования была проведена серия вебинаров (14) с использованием информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум».

Благодаря организации и сопровождению деятельности профессиональных сообществ, таких как методические объединения, «школы» начинающих специалистов, Клуб опытных старших воспитателей, создаются условия,

Результаты и эффекты

1. Обобщение и распространение лучших методических материалов среди педагогов дошкольного образования города Краснодара. Официальный сайт МКУ КНМЦ, Виртуальный методический кабинет, «Дошкольное образование» (https://knmc.centerstart.ru/vmk_do);

способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать профессиональные трудности, а также в установлении контакта и обмену опытом со всеми участниками образовательных отношений, что в целом повышает качество дошкольного образования.

Увеличение количественных показателей посещаемости методических мероприятий, организованных отделом анализа и поддержки дошкольного образования МКУ КНМЦ для профессиональных сообществ г. Краснодара и качества представляемых материалов из опыта работы

	2022- 2023 уч. год	2023- 2024 уч. год	2024- 2025 уч. год
Педагоги дошкольных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар	5613	6035	6929

2. Увеличение в 2024-2025 учебном году количества аттестованных педагогов на первую квалификационную категорию на 440 человек, на высшую – на 621.

59% педагогических работников от общего количества имеют квалификационные категории (55,8% в 2023-2024 учебном году).

3. Увеличение количества участников конкурсов в области дошкольного образования:

	2022- 2023 уч. год	2023- 2024 уч. год	2024- 2025 уч. год
Количество участников конкурсов всех уровней	835	904	927

4. Улучшение качественных показателей участия в конкурсах в области дошкольного образования:

- Победитель профессионального конкурса «Воспитатель года Кубани» в 2025 году https://portal.iro23.ru/contest/sample_contest/7/ ;

- Победитель в номинации «Молодой педагог-психолог», лауреат в номинации «Педагог-психолог» профессионального конкурса «Педагог-психолог Кубани» в 2025 году https://portal.iro23.ru/contest/sample_contest/8/ ;

- Призёр краевого профессионального конкурса «Педагогический дебют» в 2025 году https://portal.iro23.ru/contest/sample_contest/13/ ;

- Победитель и призёр в разных номинациях краевого конкурса «Читающая мама – читающая страна» https://portal.iro23.ru/contest/sample_contest/19/;

- Призёр краевого профессионального конкурса «Учитель-дефектолог Краснодарского края» в 2025 году https://portal.iro23.ru/contest/sample_contest/15/ ;

- Шесть победителей и лауреат краевого конкурса «Лучшие педагогические работники дошкольных образовательных организаций» в 2025 году https://portal.iro23.ru/contest/sample_contest/20/ ;

- Шесть победителей, семь лауреатов на региональном конкурсе исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я-исследователь» <https://www.ctrigo.ru/pic/f-4550.pdf> ;

- Лауреат-победитель, три лауреата и два дипломанта I степени на Всероссийском конкурсе исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я-исследователь» <https://www.ctrigo.ru/pic/f-4569.pdf> .

Анонс проведения муниципальных конкурсов в области дошкольного образования:

<https://knmc.centerstart.ru/node/355> Профессиональный конкурс методических служб ДОО «Методическая служба-формула успеха» (специалисты методических служб 14 дошкольных образовательных организаций)

<https://knmc.centerstart.ru/node/1511> Муниципальный профессиональный конкурс «Педагогические вёсны» (124 участника)

<https://knmc.centerstart.ru/node/3082> Муниципальный этап конкурсного отбора консультационных центров (5 дошкольных образовательных организаций)

<https://knmc.centerstart.ru/node/2195>

Профессиональный конкурс «Лучший руководитель дошкольной образовательной организации Краснодара» (68 участников)

<https://knmc.centerstart.ru/node/1484> Муниципальный этап краевого конкурса «Лучшие педагогические работники дошкольных образовательных организаций» (21 участник)

<https://knmc.centerstart.ru/node/1052>

Конкурс видеозанятий «Работаем по Стандарту» (136 участников)

<https://knmc.centerstart.ru/node/1384> Профессиональный конкурс «Воспитатель года города Краснодара» (74 участника)

<https://knmc.centerstart.ru/chitayuschaya-mama-2025> Муниципальный этап краевого конкурса «Читающая мама – читающая страна» (170 работ)

<https://knmc.centerstart.ru/leysya-pesnya-kazachya> Муниципальный фестиваль-конкурс «Лейся, песня казачья» (27 коллектив)

<https://knmc.centerstart.ru/shakhmatnyy-turnir-dlya-detey> Шахматный турнир среди воспитанников дошкольных образовательных организаций города Краснодара (78 участников)

<https://knmc.centerstart.ru/ya-issledovatel-2023-0> Муниципальный этап Всероссийского конкурса исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я-исследователь» «Я - исследователь» (197 участников)

<https://knmc.centerstart.ru/gorodskoy-festival-konkurs-siyanie> Городской детский творческий фестиваль-конкурс «Сияние» (98 коллективов).

Профессиональные педагогические сообщества являются перспективным средством для решения педагогических проблем, поскольку они предоставляют платформу для обмена опытом, знаниями и ресурсами между педагогами, что способствует развитию как самих педагогов, так и всей системы образования

Внедрение практики

Ресурсы

Кадровые ресурсы: специалисты отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ КНМЦ, руководители методических объединений, участники профессиональных педагогических сообществ.

Материальные ресурсы: помещения для проведения мероприятий, оргтехника, баннеры, канцелярские товары.

Финансовые ресурсы: сметы расходов на проведение муниципальных конкурсов в области дошкольного образования.

Информационные ресурсы: Вконтакте (<https://vk.com/mku.knmc>), Телеграмм (https://t.me/s/mku_knmc), страницы «Школа начинающего старшего воспитателя», «Школа молодых руководителей дошкольных образовательных организаций» и «Клуб начинающего психолога» на официальном сайте МКУ КНМЦ.

Временной ресурс: план работы отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ КНМЦ.

Этапы

I этап – подготовительный:

- изучение нормативно-правовой базы, методических рекомендаций, литературы по работе с педагогическими работниками системы дошкольного образования;

- разработка и направление в ДОО Яндекс-формы для актуализации сведений в рамках приоритетных направлений развития дошкольного образования и выявления дефицитов;

- проведение анализа деятельности педагогических работников дошкольного образования порезультатам заполненной Яндекс-формы с целью выявления проблем и дальнейшей их корректировки;

- создание профессиональных сообществ по результатам анализа (методические объединения, «школы» начинающих специалистов, Клуб опытных старших воспитателей);

- разработка плана работы отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ КНМЦ на год, плана работы на месяц;

- ознакомление с планом работы педагогической общественности муниципального образования город Краснодар (сайт МКУ КНМЦ, раздел «Календарь событий»);

- определение площадок проведения мероприятий;

- подготовка анонса о предстоящих мероприятиях.

II этап – практический:

- подготовка выступающих (темы выступлений соответствуют проблемным вопросам);

- реализация мероприятий в соответствии с планом;

- получение обратной связи от участников в ходе очного обсуждения итогов мероприятий, а также посредством заполнения тематических Яндекс-форм с целью корректировки плана дальнейшей работы по данной тематике.

III этап – обобщающий:

- определение эффективности проведенных мероприятий;

- публикация информации о результатах на официальном сайте и в социальных сетях МКУ КНМЦ;

- оформление лучших практик в сборники и электронные журналы, муниципального, регионального, федерального и международного уровней.

IV этап – рефлексивный:

- анализ полученных результатов за учебный год;

- планирование мероприятий на новый учебный год с учётом проведенного анализа и ежегодного мониторинга посредством Яндекс-формы.

Продукты

По результатам работы профессиональных педагогических сообществ муниципального образования город Краснодар созданы сборники лучших педагогических практик и методических рекомендаций по организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольных образовательных организациях.

- Шабалина А.М. «История, быт и культура кубанского казачества для детей старшего дошкольного возраста (конспекты занятий и культурных практик)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2863> ;

- Шабалина А.М. «История, быт и культура кубанского казачества для детей старшего дошкольного возраста (конспекты бесед)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2865> ;

- Шабалина А.М. «История, быт и культура кубанского казачества для детей старшего дошкольного возраста (конспекты бесед)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2866> ;

- Логачева Н.А. «Сборник методических рекомендаций для учителей-логопедов, работающих в группах общеразвивающей направленности с детьми с ОВЗ, инвалидами и детьми, нуждающихся в коррекции речевых нарушений» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2871> ;

- Храмцова Н.В. «Лучший педагогический опыт (из опыта работы дошкольных образовательных организаций города Краснодара)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2873> ;

- Ткаченко О.В. «Путь к успеху ребенка (из опыта работы)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2879> ;

- Тупиха В.В. «Сборник сценариев «Адаптация детей раннего возраста к условиям дошкольной образовательной организации (методическое пособие)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2984> ;

- Разумная О.С. «Сборник сценариев проведения консультаций по психолого-педагогическому, методическому и консультативному сопровождению родителей (из опыта работы специалистов консультационных центров города Краснодара)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/2985> ;

- Мигунова И.В. «Психотехнологии на службе охраны психологического здоровья всех участников образовательных отношений (сборник практических материалов в помощь педагогам-психологам из опыта работы постоянно действующих творческих групп (часть 1)» (2024 г.): <https://knmc.centerstart.ru/node/3300> ;

- Локтева А.А., Михайлова О.В., Петрова Н.В. Методическое пособие для музыкальных руководителей дошкольных образовательных организаций
«Планирование и организация музыкальной деятельности детей в контексте освоения ФОП ДО» (2025 г.) <https://knmc.centerstart.ru/node/4007>

ПРОЕКТНЫЙ ОФИС КАК СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

**Муниципальное казённое учреждение
МО город Краснодар
«Краснодарский научно-методический центр»**

Целевая аудитория:

специалисты ТМС, курирующие инновационную деятельность,
руководители образовательных организаций

Описание практики

Решаемая проблема

Необходимость создания и внедрения в муниципалитете такого инструмента управления проектами, как Проектный офис с целью повышения качества образования, контроля и оценки эффективности работы образовательных организаций.

Актуальность

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» одной национальных целей является «реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности». Для её достижения установлены целевые показатели и задачи, одна из которых – «формирование к 2030 году современной системы профессионального развития педагогических работников для всех уровней образования, предусматривающей ежегодное дополнительное профессиональное образование на основе актуализированных профессиональных стандартов не менее чем 10 процентов педагогических работников на базе ведущих образовательных организаций высшего образования и научных организаций».

В связи с этим муниципальная система образования требует постоянных изменений и обновлений, использования новых научных разработок и методов, применения современных информационных технологий в образовательных процессах. Инновации в современном образовании – это процесс, включающий несколько ключевых этапов, каждый из которых направлен на создание, внедрение и закрепление новшеств.

Цель

Внедрение системы управления инновационными проектами в муниципальной системе образования и создание условий для мобильной работы на основании единой методологии ведения проектной деятельности.

Задачи

1. Разработка и внедрение системы управления инновационными проектами.
2. Совершенствование инновационной инфраструктуры муниципального образования город Краснодар.
3. Инициация новых проектов
4. Ведение мониторинга и архива проектов.
5. Проектирование нормативного, программно-методического, информационного, организационного сопровождения работы муниципальных инновационных площадок в рамках Проектного офиса.
6. Планирование и проведение муниципальных методических мероприятий по распространению опыта педагогов-новаторов.

Механизмы

Сформирована и функционирует инновационная инфраструктура муниципального образования город Краснодар, к которой относятся:

- муниципальные инновационные площадки (МИП);
- муниципальные сетевые инновационные площадки (МСИП).

<https://knmc.centerstart.ru/innovacionnaya-set>

Создана база данных образовательных продуктов МИП в рамках Проектного офиса:

<https://knmc.centerstart.ru/deystvuyuschie-municipalnye-innovacionnye-ploschadki-2-god>

<https://knmc.centerstart.ru/deystvuyuschie-municipalnye-innovacionnye-ploschadki-3-god>

<https://knmc.centerstart.ru/2023>

Разработаны и утверждены следующие нормативные документы:

- положение о проектном офисе в муниципальной системе образования;
- положение о порядке признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также их объединений, инновационными площадками;
- положение о XXIV муниципальном конкурсе инновационных проектов образовательных организаций муниципального образования город Краснодар «Инноватика в современном образовании: от идеи к практике» в 2025 году»;
- положение о Краснодарском фестивале педагогических инициатив «Интеллектуально-творческий потенциал будущего»;
- положения о городских научно-практических конференциях «Проектно-исследовательская деятельность как условие повышения функциональной грамотности обучающихся в начальной школе» и «ПРОСФЕРА. Юные исследователи».

Для обмена педагогическими идеями, направленными на модернизацию и/или совершенствование существующего состояния в образовательной

организации, проводится Краснодарский Фестиваль педагогических инициатив «Интеллектуально-творческий потенциал будущего».

Цель Фестиваля – поддержка инновационной активности педагогов, развитие профессиональных компетентностей в области применения проектных, современных образовательных и цифровых технологий, создание и апробация педагогических моделей образования, а также содействие профессиональному росту педагогических работников. В Фестивале принимают участие педагогические и руководящие работники дошкольных, общеобразовательных организаций, а также учреждений дополнительного образования, входящие в систему образования муниципального образования город Краснодар. Участниками Фестиваля могут являться как отдельные педагогические или руководящие работники, так и творческие группы (до 3-х участников). Фестиваль проводится в 2 этапа:

- I этап (заочный) – приём пакета документов на участие в Фестивале и оценка представленных материалов экспертной комиссией;

- II этап (очный) – публичная презентация материалов, набравших максимальное количество баллов по итогам экспертизы, подведение итогов Фестиваля, вручение сертификатов.

Формат представления материалов: описание педагогической инициативы (инновационной модели, методической разработки, методических рекомендаций, методического пособия, дидактических материалов, комплектов кейсов).

Среди образовательных организаций города Краснодара ежегодно проводится конкурс инновационных проектов «Инноватика в современном образовании: от идеи к практике» в целях создания, апробации и внедрения новых педагогических моделей и технологий образования, а также пропаганды инновационного опыта и инновационных продуктов (новшеств), значимых для муниципальной системы образования. Задачи конкурса:

- повышение мотивации и стимулирование педагогических работников, специалистов, разрабатывающих и внедряющих инновации в образовательной практике, способствующие развитию системы образования муниципального образования город Краснодар;

- выявление продуктов инновационной деятельности образовательных организаций;

- распространение и трансляция инновационного опыта и лучших педагогических и управленческих практик;

- развитие сетевого взаимодействия муниципальных инновационных площадок.

В рамках деятельности МИП и МСИП проводятся круглые столы, практико-ориентированные и методические семинары для педагогической общественности с целью развития сетевого взаимодействия, внедрения инновационных продуктов в практику образовательного процесса и вовлечения новых образовательных организаций города в инновационную деятельность.

В целях повышения уровня проектной и исследовательской деятельности, внедрения современных педагогических и информационных технологий в образовательный процесс общеобразовательных организаций города Краснодара проводятся городские научно-практические конференции «Проектно-исследовательская деятельность как условие повышения функциональной грамотности обучающихся в начальной школе» и «ПРОСФЕРА. Юные исследователи» на базе муниципальных инновационных площадок.

Осуществляя научно-методическое сопровождение инновационной деятельности образовательных организаций города, МКУ КНМЦ организует и проводит ряд вебинаров, практико-ориентированных семинаров, индивидуальное консультирование, что способствует участию образовательных организаций в различных конкурсах краевого и всероссийского уровней.

Информация о проведенных мероприятиях размещена на сайте и в социальных сетях МКУ КНМЦ:

- муниципальный конкурс инновационных проектов образовательных организаций «Инноватика в современном образовании: от идеи к практике»

<https://knmc.centerstart.ru/news/forum-obrazovatelnykh-innovacionnykh-proektov>

<https://knmc.centerstart.ru/news/podvedeny-itogi-xxiii-municipalnogo-konkursa-innovacionnykh-proektov-obrazovatelnykh>

- вебинар «Методическое сопровождение деятельности инновационных площадок»

https://sferum.ru/?call_link=y5pff8BrEmOGiiaFkyeRcbgMfM3frikqQvaT4AaeIco

- вебинар «Организация деятельности инновационной площадки»

https://sferum.ru/?call_link=2MSgHDuclRhI1VXE9524DJtQlfh9BmTBspMS97VMZg

- вебинар «Инновационная деятельность образовательной организации в статусе МСИП»

https://sferum.ru/?call_link=4XvKfVPaIn5P93Yj9_VONL49Jtu8hQ3I793xIo-uOFQ

- семинар-консультация «Организация сетевого взаимодействия инновационной площадки»

<https://knmc.centerstart.ru/news/organizaciya-setevogo-vzaimodeystviya-innovacionnoy-ploschadki>

- защита отчетов о выполнении программы инновационной деятельности МИП и МСИП

<https://knmc.centerstart.ru/news/zaschita-otchetov-o-vypolnenii-programmy-innovacionnoy-deyatelnosti>

- совещание по заполнению заявки на участие во всероссийском конкурсе инициатив родительских сообществ

<https://knmc.centerstart.ru/index.php/news/soveshanie-po-voprosam-vospitaniya-posvyaschennoe-godu-zaschitnika-otechestva-13022025>

- семинар-практикум по подготовке к участию в конкурсе инициатив родительских сообществ в 2024-2025 учебном году

<https://knmc.centerstart.ru/index.php/news/konkurs-iniciativ-roditelskikh-soobschestvy>

- координационное совещание для заместителей заведующих и старших воспитателей дошкольных образовательных организаций

<https://knmc.centerstart.ru/news/ocenka-kachestva-obrazovaniya-na-raznykh-urovnyakh-vsoko-msok-do-innovacionnaya-deyatelnost-v>

- семинар-практикум «Акмеологическая лаборатория как условие профессионального и личностного роста педагога»

<https://knmc.centerstart.ru/news/seminar-praktikum-akmeologicheskaya-laboratoriya-kak-uslovie-professionalnogo-i-lichnostnogo>

- Краснодарский Фестиваль педагогических инициатив «Интеллектуально-творческий потенциал будущего»

<https://knmc.centerstart.ru/news/krasnodarskiy-festival-pedagogicheskikh-iniciativ-intellektualno-tvorcheskiy-potencial>

- марафон образовательных продуктов «Вектор развития инновационной площадки: от идеи к инновационному продукту»

<https://knmc.centerstart.ru/news/sostoyalsya-marafon-obrazovatelnykh-innovacionnykh-produktov>

<https://knmc.centerstart.ru/news/podvedeny-itogi-xxiii-municipalnogo-konkursa-innovacionnykh-produktov-i-otchyotov>

<https://knmc.centerstart.ru/news/vektor-razvitiya-innovacionnoy-ploschadki-ot-idei-k-innovacionnomu-produktu>

Результаты и эффекты

С каждым годом растёт количество образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру города из числа детских садов, школ и учреждений дополнительного образования, которые также являются инновационными площадками на краевом и федеральном уровнях (рис. 1).

Отмечается повышение степени удовлетворённости детей и родителей качеством образовательного процесса в муниципалитете, а также наблюдается положительная динамика учебной мотивации обучающихся. Более 50 обучающихся приняли участие в очных этапах городских научно-практических конференций «Проектно-исследовательская деятельность как условие повышения функциональной грамотности обучающихся в начальной школе» и «ПРОСФЕРА. Юные исследователи»:

- <https://knmc.centerstart.ru/gorodskaya-nauchno-prakticheskaya-konferenciya-proektno-issledovatel'skaya-deyatelnost-kak-uslovie>

- <https://knmc.centerstart.ru/gorodskaya-nauchno-prakticheskaya-konferenciya-prosfera-yunye-issledovateli>

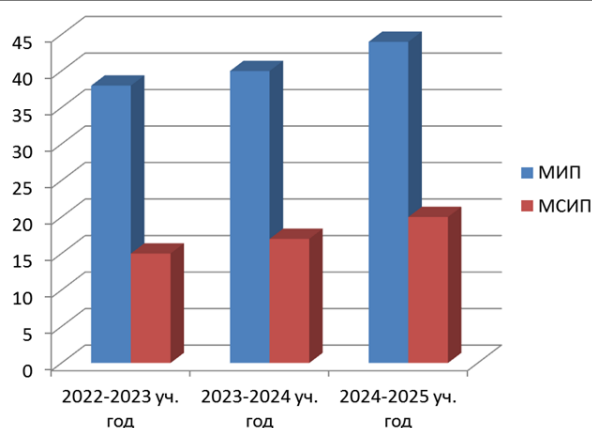


Рисунок 1 – Динамика инновационной инфраструктуры муниципалитета за 3 года

Образовательные организации благодаря опыту работы в статусе муниципальных инновационных площадок принимают участие во всероссийских конкурсах, вовлекая тем самым родительскую общественность в совместную деятельность по воспитанию, развитию, самореализации детей и молодежи. Так, 8 общеобразовательных организаций из числа МИП стали победителями Конкурса инициатив родительских сообществ в 2025 году, проводимым Российским обществом «Знание» при поддержке Министерства просвещения РФ, и получили грантовую поддержку в трёх конкурсных категориях – денежная премия в размере от 200 000 до 500 000 рублей (4 школы), денежная премия в размере от 500 000 до 1 000 000 рублей (3 школы) и денежная премия в размере от 1 000 000 до 2 000 000 рублей (1 школа).
<https://knmc.centerstart.ru/konkurs-iniciativ-roditelskikh-soobschestv-v-2025-godu>

В феврале 2025 МАОУ СОШ № 110 (бывш. 17-ф), реализующая программу деятельности муниципальной инновационной площадки, получила статус федеральной инновационной площадки ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания» по теме: «Образовательная технология проектного обучения в организации трудового воспитания и профориентационной ориентации в деятельности общеобразовательной организации»
<https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2025-03/21.02.2025.pdf>
<https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2025-07/выписка%20из%20приказа%20ИВ.PDF>

Внедрение практики

Ресурсы

Кадровые ресурсы: наличие заинтересованных специалистов, руководителей и педагогов в реализации инновационной деятельности.

Материально-технические ресурсы: баннеры, канцелярские принадлежности, методические рекомендации и практические пособия.

Финансовые ресурсы: оказание целевой поддержки образовательным организациям, представившим лучшие инновационные образовательные продукты по завершению деятельности муниципальных инновационных площадок и муниципальных сетевых инновационных площадок.

Информационные ресурсы: Вконтакте, Телеграм, Инновационная инфраструктура муниципального образования город Краснодар
<https://knmc.centerstart.ru/innovacionnaya-set>

Временной ресурс: план работы МКУ КНМЦ.

Этапы

I этап – подготовительный:

- разработка плана работы отдела развития образования МКУ КНМЦ на год, на месяц;

- определение площадок проведения мероприятий;

- разработка и распространение информации о проведении мероприятий.

II этап – практический:

- реализация мероприятий по плану:

1) марафон образовательных продуктов «Вектор развития инновационной площадки: от идеи к инновационному продукту» (в рамках марафона проходит выставка *печатных изданий* образовательных продуктов, презентация опыта работы МИП с демонстрацией наработанных за время действия площадки инновационных продуктов и презентация сетевого взаимодействия МСИП с демонстрацией внедрения инновационных продуктов в практику);

2) муниципальный конкурс инновационных проектов образовательных организаций «Инноватика в современном образовании: от идеи к практике»;

3) защита промежуточных отчётов МИП и МСИП о выполнении программы инновационной деятельности 1 и 2 годов;

4) Краснодарский Фестиваль педагогических инициатив «Интеллектуально-творческий потенциал будущего»;

- публикация информации о результатах на сайте МКУ КНМЦ и в социальных сетях – Телеграмм, Вконтакте.

III этап – обобщающий:

- внесение образовательных продуктов инновационных площадок в базу данных на сайте МКУ КНМЦ;

- подготовка выпуска электронного сетевого издания «Наша новая школа» «Традиции и инновации в образовании» по результатам работы муниципальных инновационных площадок, муниципальных сетевых инновационных площадок, а также краевых инновационных площадок.

Продукты

1. Проектный офис в системе образования муниципального образования город Краснодар

<https://knmc.centerstart.ru/proektnyy-ofis-v-sisteme-obrazovaniya>

2. Приказ о создании Проектного офиса

<https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2024-04/Приказ%20Проектный%20офис.pdf>

5. Приказ «О проведении XXIV муниципального конкурса инновационных проектов образовательных организаций муниципального образования город Краснодар «Инноватика в современном образовании: от идеи к практике» в 2025 году»

<https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2025-06/2-2.pdf>

6. Положение о Краснодарском фестивале педагогических инициатив «Интеллектуально-творческий потенциал будущего»

<https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2025-06/Положение%20о%20фестивале.pdf>

7. Письмо о проведении Краснодарского фестиваля педагогических инициатив «Интеллектуально-творческий потенциал будущего» и приёме заявок

<https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2025-06/Письмо%20о%20приёме%20заявок%20на%20фестиваль.pdf>

8. Приказ о проведении очного этапа Краснодарского фестиваля педагогических инициатив «Интеллектуально-творческий потенциал будущего»

<https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2025-06/Положение%20о%20фестивале.pdf>

9. Положение и приказ проведения городской научно-практической конференции «Проектно-исследовательская деятельность как условие повышения функциональной грамотности обучающихся в начальной школе»

<https://knmc.centerstart.ru/gorodskaya-nauchno-prakticheskaya-konferenciya-proektno-issledovatel'skaya-deyatelnost-kak-uslovie>

10. Положение и приказ проведения городской научно-практической конференции «ПРОСФЕРА. Юные исследователи»

<https://knmc.centerstart.ru/gorodskaya-nauchno-prakticheskaya-konferenciya-prosfera-yunye-issledovateli>

11. Выпуск электронного сетевого издания «Наша новая школа» «Традиции и инновации в образовании» по результатам работы муниципальных инновационных площадок, муниципальных сетевых инновационных площадок, а также краевых инновационных площадок

https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/izd/ННШ%20№%203_2_0.pdf

СТАРТ В ПРОФЕССИЮ: МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Муниципальное казенное учреждение
Центр развития образования при управлении
образования администрации МО город-курорт Анапа

Целевая аудитория:

специалисты территориальных методических служб, курирующие работу с молодыми педагогами

Описание практики

Решаемая проблема

Указать какие проблемы обусловили создание практики

Создание практики обусловили проблемы, связанные с кризисом вхождения в профессию молодых педагогов, а именно:

1. Недостаточная адаптация молодых педагогов в педагогическом коллективе.
2. Дефицит профессиональных компетенций у молодых педагогов.
3. Высокий уровень профессионального выгорания и текучести кадров среди начинающих педагогов.
4. Недостаточная эффективность традиционных форм наставничества, отсутствие системной методической поддержки на этапе вхождения в профессию.
5. Дефицит инструментов для быстрого включения молодых специалистов в педагогическое сообщество.

Актуальность

Тема настоящего исследования становится особенно актуальной в контексте современных требований к образованию и профессиональному росту. Так, «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества (Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021) [1] подчеркивают важность системы наставничества как инструмента поддержки молодых педагогов в процессе их профессионального становления. Наставничество способствует передаче знаний и опыта, что является ключевым аспектом профессиональной социализации. Внедрение целевой модели наставничества позволяет образовательным организациям создавать условия для повышения квалификации и уверенности молодых специалистов, что непосредственно связано с их педагогическим мастерством.

Кроме того, Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р [2] утверждает основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников свидетельствует о государственной поддержке процессов непрерывного образования и повышения квалификации. Это создает основу для системного подхода к развитию педагогов, включая молодых специалистов.

В рамках национальной системы учительского роста акцентируется внимание на необходимости разработки индивидуальных маршрутов профессионального развития, что подчеркивает значимость личной ответственности педагогов за свое мастерство и профессиональную социализацию.

Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н [3] утверждает профессиональный стандарт «Педагог» и определяет ключевые компетенции и требования к педагогической деятельности, что служит основой для формирования образовательных программ и курсов повышения квалификации. Стандарт акцентирует внимание на необходимости постоянного совершенствования навыков и знаний педагогов, что напрямую связано с их профессиональной социализацией и развитием педагогического мастерства.

В связи с вышеизложенным, упомянутые нормативные документы акцентируют внимание на необходимости комплексного подхода к профессиональной социализации и повышению профессионального мастерства молодых специалистов в сфере образования. Это подчеркивает значимость данного исследования в свете современных требований к образовательному процессу и профессиональному развитию.

Цель

Цель внедрения практики:

Создание системы методической поддержки и профессиональной социализации молодых педагогов для повышения их профессиональной компетентности и закрепления в образовательных организациях.

Задачи

Указать задачи, они должны являться декомпозицией цели.

1. Разработать программу наставничества и адаптации молодых педагогов.
2. Организовать систему повышения квалификации и методического сопровождения.
3. Создать условия для профессионального общения молодых педагогов и обмена опытом.
4. Обеспечить психолого-педагогическую поддержку молодым педагогам.
5. Мониторинг эффективности внедряемых мер.

Механизмы

Механизмы, с помощью которых были решены задачи, какие новые структуры появились, какие процессы были оптимизированы, какие мероприятия проведены.

Механизмы решения ключевых задач методики:

1. Адаптация молодых педагогов к профессиональной среде:

Наставничество: внедрение системы тьюторства, где опытные педагоги сопровождают новичков (регулярные встречи, анализ уроков, помощь в планировании).

Микропрактики: постепенное увеличение нагрузки (например, начало с ведения малых групп или фрагментов уроков).

Рефлексивные дневники: фиксация и анализ трудностей, успехов и эмоционального состояния для саморегуляции.

2. Развитие педагогических компетенций:

Skill-тренинги: интерактивные мастер-классы по конкретным навыкам (управление классом, работа с родителями, цифровые инструменты).

Разбор кейсов: анализ реальных сложных ситуаций из школьной практики в малых группах.

Взаимообучение: взаимопосещение уроков коллег с последующим обсуждением в формате «развивающей обратной связи».

3. Снижение эмоционального выгорания:

Супервизионные группы: регулярные встречи с психологом для проработки стрессовых ситуаций.

Чек-листы баланса: Инструменты самодиагностики уровня усталости и рекомендации по восстановлению (например, метод «5 минут для себя»).

Культура признания: Система «благодарностей» от коллег, администрации и учеников (доска признаний, ежемесячные номинации).

4. Интеграция в коллектив:

Нетворкинг-ритуалы: еженедельные неформальные встречи (кофе-брейки, игры), знакомство с традициями школы.

Совместные проекты: участие в междисциплинарных мероприятиях (например, организация муниципальных мероприятий для молодых педагогов).

5. Повышение мотивации:

Карта роста: визуализация профессиональных достижений и целей с «отметками» о прохождении этапов.

Гибкая система поощрений: возможность выбора форм признания (бонусный день отпуска, курсы повышения квалификации, публичная благодарность).

Участие в принятии решений: включение молодых педагогов в рабочие группы по развитию образования в муниципалитете (например, по разработке муниципальных мероприятий).

Какие новые структуры появились: Клуб молодого педагога, Муниципальная школа молодого педагога.

Какие процессы были оптимизированы:

Автоматизация мониторинга профессионального роста и сбора обратной связи через яндекс-формы.

Включение молодых педагогов в проектную деятельность.

Какие мероприятия проведены:

Конкурсы профессионального мастерства («Педагогический дебют»).

Регулярное включение в тематику заседаний ММО вопросов, связанных с повышением роста профессионального мастерства и адаптации молодых педагогов в форме семинаров, тренингов, мастер-классов, стажировок.

Проведены мероприятия муниципального и межмуниципального уровня:

01.10.2024 Первый Слет молодых педагогов муниципального образования город-курорт Анапа.

01.10.2024 Открытие «Клуба молодого педагога» - формирование профессионального сообщества молодых педагогов для сохранения и развития мотивации, повышения профмастерства и адаптации молодых педагогов.

23.10.2024 Молодые педагоги муниципалитета приняли участие в Фестивале педагогических талантов МО г.-к. Анапа.

30.10.2024 Первое заседание «Клуба молодых педагогов»

27.11.2024 Участие команды молодых педагогов МО г.-к. Анапа в ярмарке вакансий «Шаг вперед» КубГУ (филиал в г. Славянск-на-Кубани).

12.12.2024 Региональный форум молодых педагогов «Инновации в образовании: новые подходы и технологии для молодых педагогов»

17.12.2024 Закрытие фестиваля «Педагогические таланты». Один молодой педагог (учитель английского языка Дарья Московкина) стала призером конкурса «Педагогический дебют»).

29.01.2025 Обучающий семинар для молодых педагогов.

30.01.2025 Заседание клуба молодого педагога на тему: «Планирование самообразования молодого педагога».

14.03.2025 Участие молодых педагогов в семинаре по функциональной грамотности.

21.04.2025-25.04.2025 – участие молодых педагогов МО г.-к. Анапа в VIII выездном форуме молодых педагогов г. Краснодар.

27.04.2025 – Заседание актива клуба молодого педагога МО г.-к. Анапа «Юла» (обсуждение успешных практик и планов на будущее).

20.05.2025 Форум молодых педагогов «Новые горизонты образования: делимся опытом и находками».

Кроме общих мероприятий, проводились ММО по тематикам, особенно актуальным для начинающих педагогов.

Например, для молодых педагогов дошкольных образовательных организаций проводились следующие МО:

1. Развитие инженерно-технического мышления детей старшего дошкольного возраста через конструктивно-модельную деятельность.

2. Традиции и инновации в области физического воспитания и развития ребенка.

3. Применение современных образовательных технологий в художественно-эстетическом развитии дошкольников при реализации ФОП ДО (изобразительная деятельность)

4. Применение искусственного интеллекта в работе воспитателя.

5. Особенности духовно-нравственного, патриотического воспитания детей в казачьей дошкольной образовательной организации.

6. Игра как ключ к развитию социальных и эмоциональных навыков у дошкольников: синергия усилий педагогов и родителей».

7. Стратегические сессии для молодых педагогов по проектной деятельности.

Методическое объединение учителей начальных классов насчитывает 457 педагогов из 32 образовательных учреждений. Молодых педагогов и специалистов (стаж работы от 0 до 3 лет – 71 педагог).

Для молодых учителей начальных классов проводились МО по следующим темам.

Август 2024

- участие во Всероссийской конференции «Саморазвитие педагога: путь к профессиональному мастерству» (ВКС с интерактивной образовательной платформой «Учи.ру»);
- создание муниципального календаря образовательных событий на 2024-2025 учебный год (для августовского совещания педагогической общественности Краснодарского края в МО г.-к. Анапа);
- организация работы по участию во Всероссийском профессиональном конкурсе «Первый учитель».

сентябрь 2024:

Сентябрь:

- формирование муниципальной базы педагогических кадров (учителей начальных классов);
- мониторинги: по предшкольной подготовке; по вариативности УМК; по учителям, работающим в две смены;
- школьный этап XVII Всероссийского конкурса профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок» в номинации «Начальное образование»;
- организация работы по подготовке конкурсантки к Всероссийскому профессиональному конкурсу «Первый учитель»: открытый урок на базе МАОУ гимназии № 23 (г. Краснодар);
- участие в I туре очного заключительного этапа Всероссийского профессионального конкурса «Первый учитель»;

Октябрь:

- мастер-класс для молодых педагогов «Применение современных педагогических технологий на уроках в начальной школе» (ОУ: 2, 15, 21, «Светоч», «Эврика»);
- 4, 5, 6).

Ноябрь:

- участие ОУ (8, 11, 31) в краевом вебинаре: «Опыт использования цифровых образовательных ресурсов и сервисов в образовательной деятельности».

Декабрь:

- участие в Форуме молодых педагогов – мастер-класс «Применение здоровьесберегающих технологий на уроках и во внеурочной деятельности» (О.В. Николаева, гимназия «Эврика»);

Январь-февраль:

- семинар-практикум: «Применение технологии критического мышления на уроках» (МБОУ СОШ № 2);
- участие педагогов (ОУ: № 3, 31, 35) в краевом семинаре-практикуме «Методическая поддержка учителей начальных классов при реализации ФГОС НОО (математика) - (ИРО КК).

Март-апрель:

➤ Мастер-класс для молодых педагогов «Применение здоровьесберегающих технологий на уроках в начальной школе» (МБОУ гимназия «Эврика»);

Май-июнь

➤ итоговое заседание ММО учителей начальных классов: «Творческий отчёт муниципального методического объединения учителей начальных классов за 2024-2025 учебный год» (МАОУ СОШ № 35)

Систематически проводились консультации в ОУ и ЦРО для учителей, руководителей МО, заместителей директоров, молодых специалистов; обновлялась страница сайта ЦРО по начальному образованию; подготовка выступлений педагогов на муниципальном и краевом уровнях. В рубрике «В помощь учителю» подбор материалов и составление методических рекомендаций для учителей начальных классов; направлены в ОУ: методические рекомендации по работе с детьми, испытывающими трудности при изучении учебных предметов, познавательно-развлекательная раскраска по изучению правил дорожного движения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; комплекты учебно-методических кейсов по русскому языку и литературному чтению; методические рекомендации по введению и реализации обновлённого ФГОС НОО; методические рекомендации по оформлению ММП; методические рекомендации по оформлению письменных работ.

Планируемые темы заседаний ММО:

Для молодых учителей-предметников:

Типичные ошибки молодых учителей при подготовке к ОГЭ/ЕГЭ

Педагоги доп. образования:

Проектная деятельность как способ мотивации обучающихся

Цифровые инструменты в преподавании

Soft skills для кружковой работы

Педагоги ДОУ:

Игровые технологии в работе с дошкольниками

Конфликт в детском коллективе: профилактика и решение.

Молодые педагоги-психологи, дефектологи:

Ранняя диагностика трудностей обучения

Методы работы с родителями «особых» детей.

Социальные педагоги:

Профилактика буллинга в школе

Социализация детей из неблагополучных семей.

Результаты и эффекты

Количественные результаты:

Увеличение доли молодых педагогов, остающихся в профессии (на 25%).

Рост числа участников конкурсов (на 40%).

Качественные результаты:

Повышение уровня профессиональной уверенности.

Улучшение микроклимата в педагогических коллективах.

Рост удовлетворенности молодых специалистов работой.

Внедрение практики

Ресурсы

Ресурсы (материально-технические, финансовые, кадровые), необходимые для внедрения практики

Материально-технические: Оборудованные аудитории, актовый зал с экраном, микрофоны, онлайн-платформы.

Финансовые: Бюджетные средства.

Кадровые: Методисты, наставники, психологи.

Этапы

Описать этапы внедрения практики и содержание каждого из этапов

1. Подготовительный этап (3 мес.): Анализ потребностей молодых педагогов, анкетирование, разработка программы.

2. Внедренческий (6 мес.): Запуск Школы молодого педагога, запуск Клуба молодого педагога, обучение наставников.

3. Реализационный (1 год): Проведение мероприятий, мониторинг.

4. Аналитический (3 мес.): Оценка эффективности, корректировка программы.

Продукты

Активные **ссылки** на методические продукты, которые помогут внедрить практику в муниципалитете

Научно-методическое сопровождение деятельности по повышению педагогического мастерства и социализации молодых педагогов (видео)

<https://disk.yandex.ru/i/uFWNITV73UTJSw>

Анализ работы с молодыми педагогами https://cro.anapaedu.ru/wp-content/uploads/sites/103/2025/02/v_municipalnogo_monitoringa_adaptaczii_molod_yh.pdf

Анкета «Выявление затруднений молодого учителя»
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLq_aXi0o3VkjnOcYbBSlhra-BNHE5GcN9uNVQ8gJDB_Geuw/viewform

Анализ результатов муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов <https://cro.anapaedu.ru/wp-content/uploads/sites/103/2025/03/analiz-monitoringa-adaptaczii-mol-ped.pdf>

Дорожная карта работы педагогов-наставников https://cro.anapaedu.ru/wp-content/uploads/sites/103/2025/02/orozhnaya_karta_po_nastavnichestvu_na_2024_2025gg.pdf

Анализ реализации дорожной карты работы педагогов-наставников
https://cro.anapaedu.ru/wp-content/uploads/sites/103/2025/02/mun_dorozhnoj_karty_soprovozhdeniya_250225_123641.pdf

Программа Регионального форума молодых педагогов «Инновации в образовании: новые подходы и технологии для молодых педагогов» 12.12.2024:

<https://disk.yandex.com.am/i/ZpOVmJ2RcBrgyw>

Программа Форума молодых педагогов 20.05.2025:

<https://disk.yandex.com.am/d/1pKTjpJguX6bJA>

Полиграфическая продукция и аксессуары для «Слета молодых педагогов» 20.05.2025 и 12.12.2024:

<https://disk.yandex.com.am/i/psAaiPftOtjh9w>

<https://disk.yandex.com.am/i/mvdmoXy-vlpIjw>

https://disk.yandex.com.am/i/_BYy9baNlrPhXw

<https://disk.yandex.com.am/i/ukjq0gbjSZOCwg>

<https://disk.yandex.com.am/i/34PIl1icxZ7lqw>

<https://disk.yandex.com.am/i/yjQdETYjHYJnwA>

<https://disk.yandex.com.am/d/1pKTjpJguX6bJA>

<https://disk.yandex.com.am/i/S-J4fqSvq4vieg>

МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНЫХ КОМАНД

**Муниципальное казенное учреждение
«Районный информационно-методический центр»
МО Каневской район**

Целевая аудитория:

специалисты ТМС, директора и заместители директоров ОО

Описание практики

Решаемая проблема

1. Недостаточная сформированность профессиональных и методических компетентностей членов административных команд.

2. Текущая кадров в составе административных команд.

3. В соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 30.03.2020 г. № 01-121/13-01 в системе общего образования Каневского района на 2021-2022 учебный год 12 образовательных организаций из 29 были отнесены к школам с низкими образовательными результатами и /или школам, функционирующим в сложных социальных условиях (ШНОР/ШССУ).

Актуальность

В соответствии с национальным проектом «Образование» сформирована единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Муниципальная методическая служба является субъектом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, которая самостоятельно, с учетом особенностей территории и в соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (распоряжение Министерства

Просвещения РФ от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций ...»), формирует свою систему методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в достижении и обеспечении повышения качества образования.

Цель

Обеспечение непрерывного профессионального образования и профессионального развития административных команд, их профессиональных компетенций.

Задачи

1. Создать муниципальную модель методического сопровождения деятельности административных команд;
2. Разработать муниципальные методические рекомендации по сопровождению деятельности административных команд.

Механизмы

Созданная муниципальная модель методического сопровождения деятельности административных команд функционирует четвертый год.

Основные аспекты модели методического сопровождения административных команд:

1. Организация повышения квалификации:

Контроль за своевременным повышением профессионального мастерства управленческих кадров по вопросам управления качеством образования (реестр).

2. Методическая поддержка:

Проведение групповых и индивидуальных консультаций по вопросам разработки и реализации образовательных программ, организации учебного процесса, внедрения новых методик обучения и т.п. (ежемесячно в плане работы УО).

3. Информационная поддержка:

Проведение семинаров (семинаров-практикумов) по изучению актуальной информации, методических материалов, лучших практик в области управления образованием (ежегодно приказы УО - план работы «Клуба заместителей директоров», дорожная карта по методическому сопровождению ШНОР/ШССУ).

4. Оценка и самооценка:

Проведение ежегодного мониторинга эффективности деятельности административных команд (приказ УО) по итогам прошедшего учебного года для выявления сильных и слабых сторон в управлении ОО и получения рекомендаций по совершенствованию данной работы.

Использовались индивидуальные или групповые формы работы:

- По принципу «свободный микрофон» был создан «Клуб заместителей директоров» для демонстрации опыта работы образовательными организациями и получения ответов на интересующие вопросы;

- МНЦ (муниципальный наставнический центр), союз кураторов из директоров, имеющих высокие показатели деятельности ОО, по работе со ШНОР/ШССУ;

- ШКР (школа кадрового резерва), ежегодно состав формируется из вновь назначенных заместителей директоров (приказ УО).

Мероприятия 2024-2025 учебного года:

-ежегодный (январь-февраль) муниципальный и межмуниципальный форум «Педагогический марафон» для специалистов ТМС и административных команд края с целью демонстрации муниципального опыта по подготовке обучающихся к ГИА и реализации ФГОС;

- совещание заместителей директоров «Организация образовательного процесса в новом учебном году: особенности и нововведения» (август 2024);

- заседание КЗД «Модель инклюзивного образования в ОО» ПУН (опыт школ №26,22,35,18,36)» (октябрь 2024 г.);

- заседание КЗД «Из опыта работы ОО по подготовке к оценочным процедурам (опыт школ № 25,34,44) и реализации системы наставничества в ОО (опыт школ № 4,32 и гимназии)» (ноябрь 2024 г.);

- семинар-практикум для зам. директоров «Организация работы ШМО заместителем директора (опыт школ № 3,9,11), проектной и исследовательской деятельности обучающихся (опыт школ № 6,15,20)» (январь 2025 г.);

- двухдневный методический образовательный интенсив для директоров и зам. директоров: «Новые векторы системы подготовки обучающихся к ОГЭ и ЕГЭ» и «Реализация предпрофильного, профильного обучения и профориентационной работы в ОО» (март 2025);

- педагогическая студия для руководителей ШНОР и кураторов «Механизмы реализации муниципального проекта: Методический марафон в 2024-2025 учебном году» (апрель 2025);

- в рамках работы ШКР (сентябрь – апрель) с вновь назначенными заместителями директоров были рассмотрены вопросы:

1.Стили работы руководителя. Организационно-правовое обеспечение образовательного процесса в ОО.

2.Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса. Государственно-общественное управление ОО.

3. Воспитательная и методическая работа в ОО. Программа развития ОО.

Результаты и эффекты

1. 2021-2022 учебный год – 14 образовательных организаций ШНОР/ШССУ.

2. 2022-2023 учебный год – 5 образовательных организаций ШНОР/ШССУ.

3. 2023-2024 учебный год – 1 образовательная организация ШНОР/ШССУ.

4. 2024-2025 учебный год – 1 образовательная организация ШНОР/ШССУ.

Увеличение доли ОО, осуществивших переход в режим развития.

Внедрение практики

Ресурсы

Муниципальные методические мероприятия, адресованные административным командам образовательных организаций, проводятся за счет внутренних кадровых ресурсов (специалисты РИМЦ, руководители и заместители руководителей образовательных организаций района, имеющих высокие показатели качества образования).

Этапы

I этап – подготовительный (январь- август 2021 г.):

- проведен мониторинг эффективности деятельности руководителей ОО, выявлены недочёты и недостатки в организации образовательного процесса;
- проведено собеседование с административными командами ОО с целью выявления «западающих» вопросов управления ОО для выстраивания индивидуального маршрута развития;
- разработана муниципальная модель методического сопровождения деятельности административных команд.

II этап – основной (с сентября 2021-2022 учебного года по настоящее время):

- ежегодное проведение мероприятий в рамках реализации муниципальной модели методического сопровождения деятельности административных команд (приказ УО);
- промежуточные мониторинги эффективности деятельности руководителей ОО, выявление недочётов и недостатков в управлении ОО, корректировка индивидуального маршрута развития административной команды.
- разработка муниципальных методических рекомендаций по сопровождению деятельности административных команд.

Заключительный этап:

III. Заключительный этап (август 2025).

- подведение итогов: анализ полученных результатов по итогам 2024-2025 учебного года, оценка эффективности практики.

Продукты

1.Муниципальная модель методического сопровождения деятельности административных команд.

https://kanrimc.ru/documents/metodSistema/profPotrebnosti/MunModel_1.pdf

2.Порядок проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО

https://kanrimc.ru/documents/metodSistema/profPotrebnosti/Prikaz_UO_117_ot_25-02-2021.pdf

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИСТОРИЧЕСКОГО И ПАТРИОТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА УРОВНЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования»
муниципального образования Кущевский район**

Целевая аудитория:

сотрудники ТМС, педагогические работники образовательных организаций, работающие в направлении патриотического воспитания и исторического образования.

Описание практики

Решаемая проблема

Решает проблему исторического образования подрастающего поколения, способствует повышению уровня патриотического воспитания школьников

Актуальность

Проблемы патриотического воспитания обозначены как один из вызовов, стоящий перед системой образования Российской Федерации, решение которых должно лечь в основу Стратегии развития образования.

Актуальность темы подтверждается тем, что результаты реализации представленной деятельности позволяют:

- 1) в конечном счете повысить уровень знания истории школьниками, повысить уровень патриотического и гражданского воспитания;
- 2) получить конкретные механизмы повышения уровня исторического образования школьников;
- 3) получить конкретные механизмы повышения уровня патриотического воспитания школьников.

Цель

Создание условий для успешного обучения учащихся общеобразовательных организаций истории родного края и района

Задачи

1. Разработать модель методического сопровождения исторического и патриотического образования школьников.
2. Выявить и реализовать педагогические, организационные, кадровые условия, обеспечивающие реализацию разработанной модели.
3. Разработать и реализовать мониторинг реализации системы методического сопровождения исторического образования школьников.
4. Разработать нормативно-правовое и методическое обеспечение сопровождения исторического и патриотического образования школьников

Механизмы

1. Формирование системы нормативно-правового обеспечения деятельности.

Главой муниципального образования была поставлена задача повышения уровня патриотического воспитания и исторического образования подрастающего поколения.

Для решения данной задачи МКУ «Центром развития образования» совместно с управлением образования администрации муниципального образования Куцевский район была создана рабочая группа, состоящая из методистов центра развития образования и учителей истории общеобразовательных организаций.

Рабочей группой был выработан план мероприятий, для повышения уровня знаний школьников и оценки уровня знаний.

2. Поисковая работа, информационная и методическая поддержка.

В первую очередь было решено обеспечить образовательные организации методическими материалами для организации образовательной деятельности и проведения внеурочных мероприятий.

Часть учителей истории, работники музея были объединены в рабочую группу, которой было поручено написание «Истории земли Куцевской» (Приложение 1. «Истории земли Куцевской» https://disk.yandex.ru/d/1Apf5mFS5_4sA). Пособие стало, по сути, историческим справочником Куцевского района.

Центр развития образования, в свою очередь, приступил к поисковой работе и изданию «Летописи народного образования».

Методистами центра совместно с учителями истории и ветеранами педагогического труда была проведена большая поисковая работа.

В летописи отражены ключевые события в истории развития образования Куцевского района с 1819 года до наших дней, отражены педагогические династии и педагогические пары, выдающиеся деятели образования, учителя – участники Великой Отечественной войны.

«Летопись народного образования» издана на пожертвования педагогических работников района и спонсорские средства.

Экземпляр летописи получила каждая образовательная организация района, а также книга была вручена ректору института развития образования Гайдук Татьяне Алексеевне и хранится в музее института (Приложение 2. «Летопись народного образования» <https://disk.yandex.ru/d/xLkq96jBrUxrHQ>).

Также центром развития образования была подготовлена брошюра «Урок истории и мужества. Куцевская лава – подвиг на века» (Приложение 3. «Урок истории и мужества. Куцевская лава – подвиг на века» <https://disk.yandex.ru/d/D87-Qh7WLt5Avw>). Она содержит выдержки из исторических документов, планы действий, карты-схемы сражений, воспоминания участников атаки под Куцевской 1-3 августа 1942 года и посвящена 80-летию подвига казаков. Экземпляр брошюры также был передан каждой образовательной организации для помощи в проведении уроков мужества и организации казачьего воспитания.

Для усиления поддержки образовательных организаций в каникулярное время центром развития образования проводились экскурсии в музей отрасли образования. Методистом музея разработана программа экскурсии, в которой обучающиеся и воспитанники могут узнать об истории образования, подвигах и

быте учителей и воспитателей от зарождения образования в районе до сегодняшних дней (Приложение 4. Образец приказа о проведении экскурсий, фото музея <https://disk.yandex.ru/d/2iB7zaPSJGEmMw>).

Методист музея систематически пополняет экспозицию при взаимодействии с образовательными организациями и работниками культуры.

3. Сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования.

Центром развития образования был заключен договор о сотрудничестве и взаимодействии с МАОУ Дом творчества станицы Куцевской.

В результате работы в рамках соглашения воспитанник объединения технического творчества Куликов Сергей под руководством педагога-наставника на платформе Scratch создал игру «Рубеж воинской доблести».

Игра представляет собой компьютерную версию настольной игры, где два игрока по очереди бросают кубик, отвечают на вопросы и первыми стараются пройти маршрут по Краснодарскому краю. Побеждает тот, кто первым дойдет до Куцевского района.

Всё в игре от дизайна до игрового интерфейса обучающийся сделал самостоятельно. Вопросы для школьника подготовил методист центра развития образования Ерешко Римма Александровна совместно с учителями истории.

Игра используется для закрепления в памяти ребят значимых событий района и края, для организаций викторин и соревнований (Приложение 5. Образец приказа о проведении соревнований по игре, фото <https://disk.yandex.ru/d/gmimvRVjqpOLkA>).

Игра выполнена в ярком детском стиле, чтобы привлечь самых маленьких школьников, проста в использовании и находится в открытом доступе, код игры также открыт для всех заинтересованных (Приложение 6. Ссылка на игру <https://scratch.mit.edu/projects/861037676>)

Повышение мотивации обучающихся к изучению истории родного края и района.

С целью повышения мотивации обучающихся к изучению истории района на спонсорские средства были изготовлены нагрудные знаки отличия «Рубеж воинской доблести». (Приложение 7. Фото знака, положение и удостоверение к знаку <https://disk.yandex.ru/d/T6myJCCqEQFiQ>)

В школах района для учащихся 5-11 классов проводятся собеседования, викторины, соревнования, в том числе при помощи игры «Рубеж воинской доблести», разработанной домом творчества, на знание истории Родины. По результатам данных соревнований производится награждение знаком и удостоверением (Приложение 8. Образец приказа на награждение <https://disk.yandex.ru/i/bbdsdXnPzf9BKg>).

Для повышения значимости нагрудного знака, в первую очередь было проведено тестирование и награждение главы района, его заместителей, заслуженных учителей, которые носят знак в качестве фрочного значка. Школьники с гордостью носят знак как у главы района.

Также знаком награждаются учащиеся и педагоги за высокие результаты в интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах.

На сегодняшний день награждены таким знаком 893 человека.

4. Мониторинг достижения показателей.

Ежегодно МКУ «Центр развития образования» в конце учебного года проводит мониторинг ответов обучающихся в ходе собеседований, викторин и соревнований. После реализации указанных выше мер наблюдается рост количества правильных ответов обучающихся, рост заинтересованности казачьим образованием, интереса к патриотическим играм, соревнованиям и конкурсам.

Проводится мониторинг качества участия в конкурсах патриотической направленности, а также анализируются средний общерайонный балл и средняя оценка по результатам итоговой аттестации в 9-х классах по предмету «История».

Результаты и эффекты

Таким образом, при организации комплексной работы: подготовки справочных и методических материалов для школ, проведении викторин в современных форматах видеоигр, включение экскурсий в музей отрасли образования и повышение мотивации обучающихся через вручение престижного в районе нагрудного знака отличия, происходят позитивные изменения уровня патриотического самосознания обучающихся и более качественного усвоения материала предмета «История».

Для организации внешней оценки центр развития образования откликнулся на участие в межрегиональном конкурсе-исследовании «Социальный навигатор», проводимое институтом развития образования Иркутской области в 2023 году (Приложение 9. Благодарственное письмо <https://disk.yandex.ru/d/0L3Jl3Z098w6Dg>).

В конкурсе приняли участие 5 школ Кушевского района с различным количеством обучающихся. В рамках конкурса ИРО Иркутской области было проведено анкетирование обучающихся и родителей. Институтом был отмечен уровень патриотического самоопределения обучающихся района выше среднего. Также школа номер 2 стала призером межрегионального конкурса (Приложение 10. Приказ об итогах конкурса <https://disk.yandex.ru/d/iVKmtoakzRZbaA>).

Проведенный анализ показывает существенный рост среднего общерайонного балла и средней оценки по результатам итоговой аттестации в 9-х классах по предмету «История»:

Год	Ср. балл	Ср. оценка
2019	21,4	3,4
2020*	-	-
2021	21	3,5
2022	21,2	3,61
2023	25,4	3,81
2024	26,3	4,00

*- в 2020 году ОГЭ было зачтено по промежуточным результатам обучающихся в связи с санитарно-эпидемиологической обстановкой.

Накопленный опыт сопровождения воспитательных практик МКУ «Центр развития образования» оценен институтом развития образования Краснодарского края, в 2022 году центру присвоен статус краевого ресурсного центра

«Методическое сопровождение и развитие лучших воспитательных практик» (Приложение 11. Свидетельство КРЦ <https://disk.yandex.ru/d/RXVp3CTmPy42QA>).

Деятельность центра определяет основные пути развития системы патриотического воспитания подрастающего поколения района и направлена на дальнейшее формирование их патриотического сознания.

Также реализация проекта позитивно сказывается на мотивацию и результативность участия обучающихся в конкурсах патриотической направленности.

Уч. год	Кол-во участников патриотических конкурсов краевого уровня	Победители и призеры
2020-2021	32	3
2021-2022	45	4
2022-2023	52	4
2023-2024	57	5
2024-2025	88	10

Так, к примеру, команда Куцевского района с 2022 года ежегодно становится региональным победителем и представляет Краснодарский край на Всероссийской военно-патриотической игре «Победа», школьный музей МАОУ СОШ № 2 им. И.Т. Трубилина три года подряд входит в рейтинг «ТОП-100. Школьный музей Победы».

Внедрение практики

Ресурсы

1. Кадровые условия и ресурсы;
2. Организационно-методические условия и ресурсы;
3. Материально-технические условия и ресурсы;
4. Финансово-экономические условия и ресурсы.

Этапы

Этап 1. Организационный. Разработка нормативно-правового и методического обеспечения деятельности. Выявление кадровых, материально-технических условий для реализации системы работы. На данном этапе утверждается состав рабочей группы и план реализуемых мероприятий, назначаются ответственные исполнители, обозначаются предельные сроки реализации мероприятий плана, заключаются необходимые соглашения о сетевом взаимодействии и сотрудничестве. Также утверждается положение о нагрудном знаке отличия, производится изготовление знаков и удостоверений.

Этап 2. Внедрение системы работы. На данном этапе реализуется проведение поисковой работы, издание материалов и передача их в образовательные организации с рекомендациями по использованию в работе, проводятся экскурсии для обучающихся в музей отрасли образования. Проводятся соревнования и викторины по изготовленной компьютерной игры «Рубеж воинской доблести». Лучших обучающихся, педагогов и первых лиц района награждают нагрудным знаком отличия.

Этап 3. Мониторинг эффективности. Производится ежегодный анализ выполнения обучающимися тестирований, собеседований и викторин на знание истории, сравнение результатов с результатами прошлого года. Проводится мониторинг участия образовательных организаций и эффективность участия в конкурсах патриотической направленности. Также анализируются средний обще районный балл и средняя оценка по результатам итоговой аттестации в 9-х классах по предмету «История».

Этап 3. Корректировка показателей и мер. Оценка достигнутых показателей в разрезе образовательных организаций. При выявлении стабильного падения показателей, необходимо произвести корректировку мер реализации проекта или показателей проекта.

Продукты

«История земли Куцевской» https://disk.yandex.ru/d/1Apf5mFS5_4sA

«Летопись народного образования»

<https://disk.yandex.ru/d/xLkq96jBrUxrHQ>

Урок истории и мужества «Куцевская лава – подвиг на века»

<https://disk.yandex.ru/d/D87-Qh7WLt5Avw>

Компьютерная игра «Рубеж воинской доблести»

<https://scratch.mit.edu/projects/861037676>

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА «ШКОЛА МОЛОДОГО ПСИХОЛОГА» КАК СРЕДСТВО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА НАЧИНАЮЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

**Муниципальное казённое учреждение «Центр развития образования»
муниципального образования город-курорт Геленджик**

Целевая аудитория:

педагоги-психологи, молодые педагоги-психологи, молодые педагоги, методисты ДООУ, педагогические работники образовательных организаций.

Описание практики

Решаемая проблема

Молодые педагоги-психологи при первых шагах своего профессионального пути сталкиваются с рядом специфических проблем, препятствующих полноценному профессиональному росту начинающих специалистов.

1. Недостаточная профессиональная подготовка (в области практических знаний).
2. Отсутствие профессионального опыта и уверенности.
3. Дефицит навыков использования ресурсов и информационной базы, методик и инструментов.
4. Психологическое истощение и низкая устойчивости к стрессу в силу интенсивной нагрузки.
- 5.

6. Недостаточно эффективно организована наставническая деятельность.

Актуальность

Актуальность данной методической практики обусловлена необходимостью помощи молодому педагогу-психологу в становлении в профессии. Создание благоприятных условий для молодого поколения специалистов педагогов-психологов является важным аспектом их профессионального роста.

Методическая практика представляет собой специальный комплекс практических мероприятий, который базируется на достижениях передового педагогического опыта и направлен на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста. Методическое сопровождение молодого педагога на уровне муниципалитета – это, прежде всего процесс, направленный на разрешение актуальных задач профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов.

Цель

Формирование оптимальной образовательной среды и комплекса условий, направленных на адаптацию молодых педагогов к профессии, повышению профессионального уровня и содействию их эффективной интеграции в практическую работу

Задачи

- 1) Оказывать методическую и психологическую помощь педагогам-психологам в процессе их деятельности;
- 2) способствовать адаптации молодых педагогов-психологов;
- 3) обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов;
- 4) организовать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов-психологов;
- 5) содействовать обмену опытом и распространению эффективных педагогических практик;
- 6) поддерживать исследовательскую активность;
- 7) содействовать непрерывному повышению квалификации;
- 8) создать условия эффективной наставнической деятельности

Механизмы

1. Мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов-психологов.

2. Помощь в разработке индивидуальных планов профессионального развития с рекомендациями по обучению, прохождению курсов повышения квалификации (по специфике работы), участию в конференциях и т.д.

3. Ежемесячное проведение заседаний «Школы молодого психолога»

Выбор тематики заседаний, которая нацелена на решение актуальных профессиональных задач и потребностей педагогов-психологов. (План работы «Школы молодого психолога» <https://cro-gel.ru/wp-content/uploads/2025/06/Plan-soprovozhdeniya-pedagogov-psihologov-2024-2025-uchebnyj-god.pdf>)

Определение форм проведения заседаний (семинар-практикум, консультация по профмаршруту, круглый стол, мастер-класс, открытые просмотры, семинары, вебинары).

4. Реализация эффективной модели наставничества.

Результаты и эффекты

1. Повысился профессиональный уровень молодых педагогов: 15 человек (60%) подтвердили статус «соответствие занимаемой должности», 5 человек (20%) присвоена первая квалификационная категория.

2. За 2024-2025 учебный год 12 (48%) педагогов-психологов прошли курсы повышения квалификации.

3. В образовательных организациях определены наставнические пары педагог-психолог – молодой педагог-психолог.

4. Участие педагогов-психологов в профессиональных конкурсах:

- победителем XVIII краевого конкурса «Педагог-психолог Кубани» в номинации «Молодой педагог-психолог» стала Лукина Алиса Анисовна, педагог-психолог МБОУ СОШ №3 им. Адмирала Нахимова муниципального образования город-курорт Геленджик <https://cro-gel.ru/pedagog-psiholog-kubani/>

- призеры краевого конкурса методических разработок «Лучшие психолого-педагогические программы и технологии в образовательной среде» в 2025 году:

* (2 место) в номинации «Программы психологической коррекции поведения и нарушений в развитии обучающихся» стала Гамова Елизавета Витальевна, педагог-психолог, МБОУ СОШ № 7 им. П. Д. Стерняевой МО город-курорт Геленджик.

* (3 место) в номинации «Программы работы психолога с педагогическими коллективами и педагогами» стала Сокурченко Анна Александровна, педагог-психолог МБДОУ «ЦРР – д/с № 2 «Светлячок» МО г-к Геленджик.

<https://cro-gel.ru/podvedeny-itogi-kraevogo-konkursa-metodicheskikh-razrabotok-luchshie-psihologo-pedagogicheskie-programmy-i-tehnologii-v-obrazovatelnoj-srede/>

Участие в муниципальном этапе краевого профессионального конкурса «Педагог-психолог Геленджика»

<https://cro-gel.ru/konkurs-pedagog-psiholog-gelendzhika-2025/>

5. Участие молодых специалистов в научно-практических конференциях (Всероссийская тьюторская научно-практическая конференция на тему «Тьюторское сопровождение образовательной деятельности обучающихся на разных уровнях образования: практики индивидуализации, социально-психологические механизмы»)

<https://disk.yandex.ru/d/vg5UQHlYpxJ1KQ>

5. Реализация собственной практики молодых педагогов-психологов: проведены «Школы родителей» в образовательных организациях города. Выступления на педсовете школы и общешкольных родительских собраниях.

6. Выступление на краевых и городских семинарах и других формах профессиональных сообществ.

Краевой форум педагогов-психологов «Выявление»:

<https://cro-gel.ru/kraevoy-forum-pedagogov-psihologov-vyyavlenie/>

«Школа молодого педагога»

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-pedagoga-8/>

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-pedagoga-7/>

Городское методическое объединение специалистов

<https://cro-gel.ru/gorodskoe-metodicheskoe-obedinenie-pedagogov-psihologov-20/>

20/

<https://cro-gel.ru/gorodskoe-metodicheskoe-obedinenie-pedagogov-psihologov-19/>

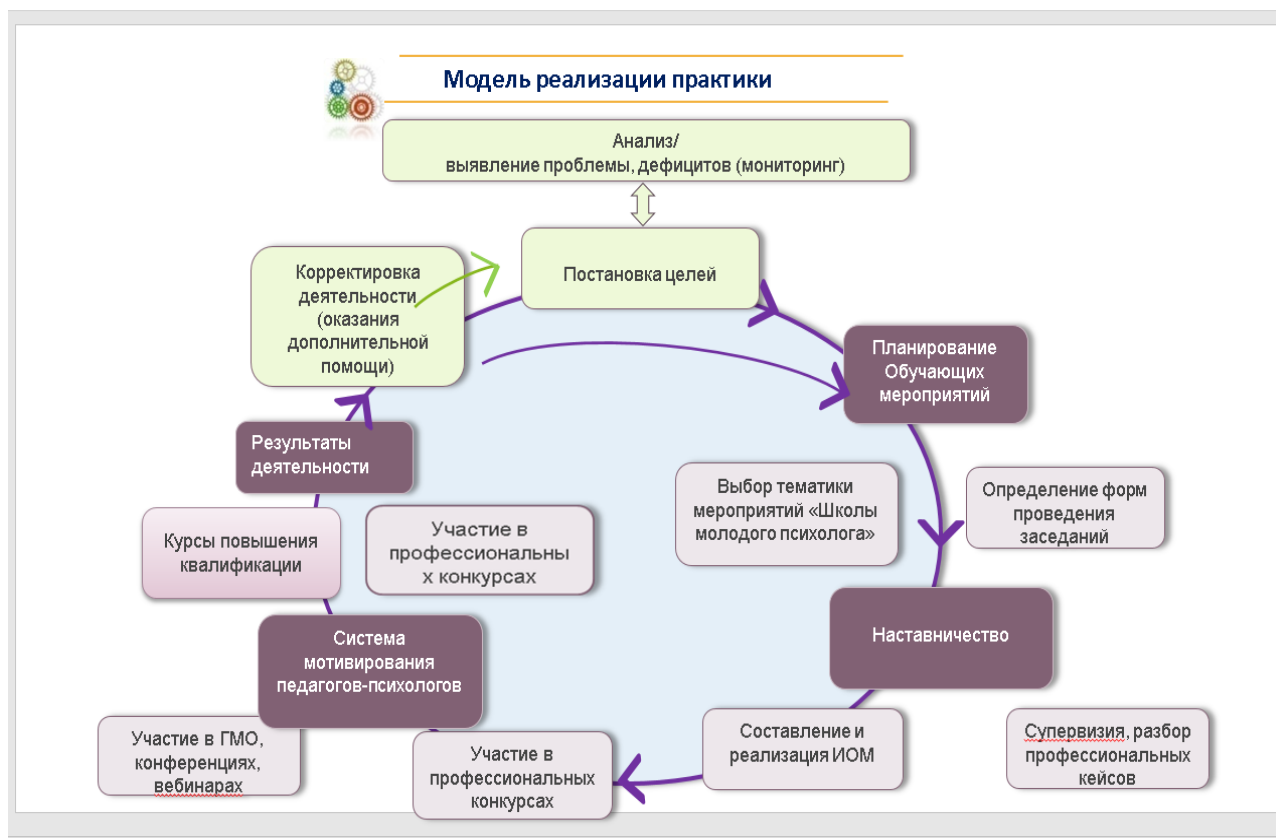
19/

Молодые специалисты обеспечены информационным пространством для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Создание комфортной профессиональной среды, в которой педагоги-психологи реализуют актуальные задачи на высоком уровне.

Внедрение практики

Ресурсы



1. Кадры.

В состав «Школы молодого психолога» входят методисты МКУ «ЦРО», методисты ДОУ, молодые педагоги-психологи, наставники педагогов-психологов, другие педагогические работники образовательных организаций.

2. Ресурсы для повышения профессионального уровня:

-методический фонд (использование методической литературы, электронных образовательных ресурсов, а также разработок педагогов-психологов, педагогов-наставников);

-экспертный потенциал (обмен знаниями, умениями, наработками).

3. Материально-техническое обеспечение

Для заседаний «Школы молодого психолога» используются помещения в образовательных организациях города с их интерактивным оборудованием (экран, проектор, ноутбук, интерактивные доски)

Этапы

Организационный (аналитико-диагностический) этап (август-сентябрь)

1. Создание базы данных молодых педагогов-психологов, нуждающихся в сопровождении, выявление проблемы в профессиональной деятельности молодого педагога, осознание им необходимости ее решения с помощью компетентного специалиста и последующее совместное формулирование вариантов дальнейших действий.



2. Разработка нормативной документации (положение, план работы)

Содержательный этап (сентябрь-май)

1. Организация наставничества. Закрепление наставников определение режима взаимодействия:

-помощь в подготовке к публичным выступлениям молодого педагога-психолога;

-проведение супервизии;

-составление рефлексивного дневника;

-составление индивидуального маршрута профессиональной деятельности молодого педагога-психолога.

2. Организация семинаров, мастер-классов, круглых столов, педагогических мастерских, направленных на освоение новых образовательных технологий и методик:

- ежемесячно проходят заседания в рамках «Школы молодого психолога»;

- организация участия молодых специалистов в краевых обучающих вебинарах, семинарах, конкурсах (ГБОУ «ИРО» КК, ГБУ «ЦДиК» КК);

- определены презентационные площадки для молодых педагогов-психологов с целью представления собственного опыта.

Проведение школы психолога

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-psihologa-13/>

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-psihologa-12/>

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-psihologa-11/>

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-psihologa-10/>

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-psihologa-9/>

<https://cro-gel.ru/shkola-molodogo-psihologa-8/>

<https://cro-gel.ru/obuchayushhij-vebinar-dlya-pedagogov-psihologov-v-ramkah-pds-shkola-molodogo-psihologa/>

3. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов:

- по подготовке документов к будущей аттестации;

- по подготовке материалов для публикации, разработке программ, методических рекомендаций (согласно нормативно-правовой документации).

- в подборе диагностического инструментария различных категорий, обучающихся (оценка интеллектуальной, эмоционально-волевой, личностной сферы), материалов для коррекционно-развивающей работы с обучающимися;

- в проведении профилактических мероприятий со всеми участниками образовательного процесса («Неделя психологии», «День позитива», «Неделя инклюзии», «Школа для родителей»).

<https://cro-gel.ru/nedelya-psihologii-18/>

<https://gel-school-3.ru/nedelja-psihologii-4/>

Заключительный этап

Оценка эффективности реализации практики сопровождения профессионального роста начинающих специалистов свидетельствуют следующие факты:

- 95% молодых педагогов-психологов успешно прошли адаптацию в профессиональной деятельности и продолжают работать в образовательной организации;

- 100% молодых педагогов-психологов принимают активное участие в обучающих семинарах, вебинарах, практиках;

-
- 40% молодых специалистов выступают на краевых и городских мероприятиях, участвуют в профессиональных конкурсах;
 - наблюдается положительная динамика в повышении уровня профессиональной компетентности;
 - «Школа молодого психолога» позволяет выстроить траекторию своего профессионального роста и развития каждому участнику.

Продукты

Методические продукты:

- 1) Методическая разработка «Цикл мероприятий «Тепло семьи»
<https://cro-gel.ru/wp-content/uploads/2025/06/Metodicheskaya-razrabotka-Nyrova.pdf>
- 2) Коррекционно-развивающая и психопрофилактическая программа «Шаг навстречу: психологическая поддержка подростков группы риска»
<https://cro-gel.ru/wp-content/uploads/2025/06/Programma-Gamova-E.V..pdf>

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ШКОЛ С НИЗКИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ И ШКОЛАМИ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИМИ В СЛОЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

**Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования»
муниципального образования Тимашевский район**

Целевая аудитория:

заместители директоров по УВР, тьюторы, педагогические работники

Описание практики

Решаемая проблема

Современная образовательная организация сталкивается с целым рядом трудностей, связанных с внутренними и внешними условиями их работы, к которым можно отнести организационные особенности, ресурсное, материально-техническое, кадровое оснащение, состав контингента обучающихся, педагогико-методический потенциал коллектива. Сочетание данных факторов могут приводить к росту рисков учебной неуспешности обучающихся.

В конце 2020 года по итогам проведенного анализа результатов федеральных оценочных процедур был сформирован и утвержден перечень школ, показавших низкие образовательные результаты. 2 школы района сельская школа – МБОУ СОШ № 13 и городская МБОУ СОШ № 18.

Основными проблемами низкого качества в школах являются социальное влияние среды, недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников, нежелание повышать свою квалификацию.

В связи с этим возникла потребность в разработке муниципальной системы поддержки таких школ в основу которой вошло адресное методическое сопровождение отдельных дефицитов образовательных организаций как необходимое условие обеспечения равного доступа обучающихся к качественному образованию.

Актуальность

На уровне правительства Российской Федерации много внимания уделяется качественному современному образованию. И это не случайно - качество образования является «подушкой безопасности» страны, ее будущего. Об этом говорится и в президентской инициативе, и в федеральных государственных образовательных стандартах. От того, насколько высокообразованными и всесторонне развитыми будут выпускники наших школ, мы получим профессиональных специалистов и активных граждан нашей страны.

Актуальность обусловлена тем, что не всегда удается обеспечить одинаково высокий уровень образовательных результатов во всех образовательных организациях района независимо от места их расположения и контингента обучающихся.

В нашем районе большое внимание уделяется качеству образования и профилактике учебной неуспешности. Наряду со школами, демонстрирующими высокое качество обучения, в районе существуют образовательные организации, которые показали низкие образовательные результаты.

Три года назад две школы Тимашевского района попали в школы с низкими образовательными результатами. В это же время в других муниципалитетах Краснодарского края так же были ШНОР/ШССУ. Работу с такими школами мы определили как приоритетную.

Эта тема остается актуальной и по сегодняшний день, так как методическое сопровождение образовательных организаций по профилактике школьной неуспешности и мотивации к высокому качеству образования остается приоритетной задачей территориальных методических служб края.

Цель

Построение модели единого образовательного пространства, обеспечивающей научно-методическое, информационное сопровождение образовательных организаций и непрерывное повышение квалификации педагогических работников школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и внедрение механизмов адресной поддержки данных организаций, обеспечивающей повышение качества образования за счет перевода ШНОР в эффективный режим функционирования и развития.

Задачи

1. Создание единого методического пространства как открытой развивающей образовательной среды, где обеспечивается непрерывное развитие профессионализма педагогов, направленное на повышение качества образования.
2. Совершенствование форм и методов работы по организации методической помощи педагогических работников, создание условий для их профессионального роста.
3. Методическое сопровождение образовательных организаций при переходе на новые формы работы по повышению качества образования;

4. Формирование банка передового педагогического опыта, распространение его и внедрение практику работы школ района;

5. Обеспечение сопровождения школ при организации сетевых сообществ, расширение возможностей повышения квалификации учителей через сетевые сообщества.

Механизмы



Обозначенные проблемы повышения качества образования в ШНОР/ШССУ, потребовали консолидации управленческих, кадровых и сетевых ресурсов, которые за два года (2021, 2022г.г.) обеспечили повышение качества образования и переход этих школ в благоприятный режим развития.

В рамках мер и мероприятий методического сопровождения школ с низкими образовательными результатами была осуществлена следующая работа.

Диагностика профессиональных дефицитов/предметных компетенций педагогических работников.

Провели диагностику по выявлению профессиональных дефицитов у управленческих и педагогических работников ШНОР/ШССУ.

Основными источниками и методами сбора информации по сопровождению ШНОР/ШССУ для мониторинга оценки предметных компетенций педагогических работников являются опросы, диагностические карты, наблюдения, посещение уроков, автоматизированная система объективной и комплексной аттестационной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности учителей МБОУ СОШ № 13, МБОУ СОШ № 18. В исследовании по выявлению профессиональных дефицитов приняли участие 51 педагог.

Диагностика позволила выявить, что статистические данные об образовании учительского корпуса позитивны: 100% педагогов-предметников имеют высшее образование. Но идет увеличение количества работающих пенсионеров. У 72,5 % педагогических работников стаж работы менее 30 лет, в том числе 13,7 % – до 5 лет, 13,7 % – до 10 лет, 15,7% – до 20 лет, 25,5 % – до 30 лет, 27,5% педагогов имеют стаж свыше 30 лет. Наибольшее количество учителей со стажем больше 20 лет отмечается среди учителей русского языка. Рост количества работающих пенсионеров объясняется отсутствием притока

молодых специалистов в школы района. Проведённое мониторинговое исследование выявило проблему, оказывающие влияние на качество образования в данных школах, а именно дефицит педагогических кадров компенсируется увеличением недельной нагрузки работающих в ШНОР учителей.

Основываясь на полученных данных, были сделаны следующие выводы:

Число педагогов с высшей категорией (43,1 %), с первой квалификационной категорией (37,3 %), 19,6 % учителей не имеют документа о квалификации, в том числе - 3 учителя информатики. Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов, а также недостаточная работа администрации школ. В число педагогов, не имеющих квалификационной категории, попадают учителя со стажем работы до 5 лет.

Количество педагогов с локальными дефицитами составило-11,8%, с системными дефицитами – 17,6%, с предметными дефицитами – 68,6%, с бездефицитным уровнем предметных компетенций – 2 %.

Прохождение курсов повышения квалификации по дополнительной образовательной программе осуществлялось педагогами в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами. С 2020 - 2022 году 100 % педагогов ШНОР/ШССУ прошли обучение по дополнительным профессиональным программам на базе: ФГБУ «ФИОКО», ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Формирование нормативно-правовой базы.

1). Разработана муниципальная дорожная карта методического сопровождения школ с низкими образовательными результатами. В нее вошли мероприятия по направлениям деятельности: организационная, нормативная, аналитическая, организационно-методическая.

Создали программы:

2). Муниципального наставнического центра;

3). Школы кадрового резерва;

4). Тьюторского сообщества.

В качестве основной стратегией перехода школы в эффективный режим было определено сетевое взаимодействие образовательных организаций как взаимодействие в целях объединения ресурсов (кадровых, материально технических, информационных и др.) для решения задач образования, в том числе и повышению качества обучения.

В декабре провели собеседование с руководителями школ, включенных в проект ШНОР. Одновременно определили школы – лидеры по качеству образования – СОШ № 1, 4, 11.

Муниципальный наставнический центр.

Сформировали списочный состав муниципального наставнического центра (МНЦ), в него вошли опытные завучи, методисты, директора школ-лидеров. Кроме этого, определен список управленческих команд ШНОР и школ с рисками ШНОР. На основе регионального разработали Положение о Муниципальном наставническом центре.

В течение учебного года провели ряд мероприятий для ШНОР/ШССУ. В рамках работы наставнического центра с целью повышения эффективности

работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях, были проведены практико-ориентированные и обучающие семинары для руководителей и заместителей руководителей школ (управленческие команды).

Это: совещания с руководителями и заместителями руководителей ШНОР/ШССУ; семинар «Элементы эффективной школы: методы, приемы и формы повышения качества образования», на примере МБОУ СОШ № 4 – школы-лидера); практико-ориентированный семинар «Организация условий для инновационной деятельности в ОО как фактора повышения качества образования. Опыт работы школы-лидера МБОУ СОШ № 1».

С целью повышения профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ организовали круглые столы по темам: «Актуальные задачи обновления содержания и повышения качества образования»; «Внутришкольный контроль как фактор повышения качества образования».

Методическое сопровождение руководителей и заместителей директоров школ помогло повысить их управленческие компетенции.

Школа кадрового резерва. В районе была организована Школа кадрового резерва, целью деятельности которой является оказание практической помощи руководителям школ в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний, владения компетенциями оперативного и стратегического управления образовательной организацией, формирование муниципального резерва эффективных управленческих кадров в системе образования Тимашевского района. Использовались такие формы работы как обучающие и практические семинары; онлайн семинары/вебинары; час управленца; дни открытых дверей.

Для организации и обеспечения функционирования Школы кадрового резерва проведен ряд методических мероприятий. Это модельный семинар «Формирование функциональной грамотности обучающихся»; обучающий семинар «Организация тьюторского сопровождения в ОО»; круглый стол «Обеспечение контроля освоения образовательной программы общего образования»; семинар «Элементы эффективной школы: методы и приемы, повышающие качество обучения».

Деятельность тьюторского сообщества.

Активно включилось в работу тьюторское сообщество. Методическая служба Тимашевского района совместно с предметными тьюторами уделила большое внимание школам с низкими образовательными результатами. Проведенные мероприятия охватывали не только учителей данных школ, но приглашались и молодые учителя, и учителя, чьи ученики показали низкие результаты по различным предметам преподавания. Это круглый стол для учителей русского языка и литературы «Формирование и развитие основ читательской компетенции на уроках литературы и во внеурочное время. Подготовка к устному говорению»; круглый стол «Подготовка к государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ по географии»;

круглый стол «Эффективные методы и приемы в обучении физике в условиях реализации государственных образовательных стандартов»; педагогическая гостиная «Система работы учителя по использованию результатов мониторинга для достижения качества образования».

Много уделялось внимания индивидуальной работе с учителями русского языка и математики. Доля них были разработаны индивидуальные образовательные маршруты. Интересно проходили для них мастер классы от опытных коллег: мастер-класс «Использование современных педагогических технологий и приемов в целях повышения качества обучения математике»; мастер-класс «Работа с критериями по оцениванию сочинения» и другие.

На методические мероприятия со ШНОР/ШССУ приглашались и учителя других районов. Это зональные семинары для учителей русского языка, литературы, иностранного языка «Современные подходы к развитию функциональной грамотности учащихся как ключевой ориентир для повышения качества образования» и зональный семинар «Применение современных педагогических технологий, способствующих формированию естественнонаучной грамотности у обучающихся».

В рамках методического сопровождения провели 12 консультаций тьюторского консультационного пункта: «Перспективные изменения в заданиях ЕГЭ по иностранным языкам в контексте реализации ФГОС», «Организация работы учащихся с низкой успеваемостью и низкой мотивацией по подготовке к государственной итоговой аттестации и ВПР», «Структура ЕГЭ по биологии», «Выполнение требований к выполнению заданий с развернутым ответом», консультирование по заданиям МДР, пробным ЕГЭ, консультирование по оформлению программ и КТП.

Обмен опытом с педагогами-практиками позволил учителям ШНОР не только приобрести новые знания, но и получить конкретные ответы, советы по организации учебно-воспитательного процесса в целом.

Сетевое взаимодействие.

Налажено сетевое взаимодействие, благодаря которому идет внедрение лучшего опыта и практик в работу школ с низкими образовательными результатами. СОШ № 13 и № 18 заключили договоры о сетевом взаимодействии со школами-лидерами – МБОУ СОШ № 1, 2, 4, 11.

В целях обеспечения повышения качества подготовки обучающихся к итоговой государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования организована работа межшкольных факультативов по подготовке выпускников к ГИА.

На сайте управления образования и МКУ «Центр развития образования» размещены методические материалы по организации работы в школах с низкими результатами и методическому сопровождению педагогических работников.

В разделе «Методическая копилка» представлены методические материалы для учителей-предметников ШНОР/ШССУ: разработки уроков, консультации, программы внеурочной деятельности, материалы.

Участие в методических мероприятиях позволило педагогам школ, административно- управленческим командам познакомиться с продуктивными педагогическими технологиями, успешно применить их практически, выстроить ИОМ в соответствии со своими профессиональными дефицитами - все это, безусловно, способствовало повышению профессионального роста педагогов, а значит и качеству образования.

Созданная модель работы со ШНОР/ШССУ хорошо себя зарекомендовала себя и в последующие годы. Ее применение в муниципалитете продолжилось на уровне профилактики ШНОР/ШССУ и учебной неуспешности. Ежегодно проводятся мероприятия по методическому сопровождению школ с недостаточными результатами обучения и профилактики.

Результаты и эффекты

В районе создана муниципальная модель методического сопровождения управленческих кадров и педагогических работников ШНОР/ШССУ.

Сформирована нормативная база:

Дорожная карта по сопровождению ШНОР/ШССУ;

Программа деятельности муниципального наставнического центра;

Положение о Муниципальном наставническом центре;

Программа работы сообщества тьюторов со ШНОР/ШССУ;

Программа работы Школы кадрового резерва;

Приказы, инструктивные письма и т.д.

По итогам проведения повторной диагностики профессиональных дефицитов/предметных компетенций педагогических работников были выявлены следующие результаты. Число педагогов с высшей категорией выросло на 12 % и составило 45,1 %, с первой квалификационной категорией увеличилось на 3,8 % и составило 41,3 %.

Количество педагогов с локальными дефицитами, например в 2024 году составило – 10,2%, что на 1,6% меньше по сравнению с 2023 годом (11,8 %), с системными дефицитами – 16,3 %, что на 2,3 % меньше (2023 – 18,6%), с предметными дефицитами 20,9 %, уменьшение на 9,6% (2023 – 30,5%), с бездефицитным уровнем предметных компетенций составило – 15,5 %, увеличение на 13,5 %.

Курсы повышения квалификации прошли 8 управленцев 52 учителя по темам: «Проектное ресурсное управление ОО в условиях внедрения обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО в контексте командного взаимодействия»; «Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленными ФГОС»; «Оценка качества образования как основа управления образовательной организацией»; «Школа современного учителя. Развитие читательской грамотности».

Организована работа творческих рабочих групп. Они создавались временно и краткосрочно и позволяли решать проблемные вопросы, поступающие от школ ШНОР/ШССУ.

Налажено сетевое взаимодействие ШНОР/ШССУ со школами – лидерами.

Создан банк материалов лучших методических практик (МБОУ СОШ № 1, 2, 4, 11, т.д.).

Все это способствовало развитию управленческих и организационных компетенций управленческих кадров. Руководители ОО повысили знания в области нормативно-правового и документационного обеспечения, совершенствовалась работа с кадровыми ресурсами.

Школы определили необходимые изменения в материально-техническом оснащении и перешли к приобретению необходимой базы. Наблюдается заметное развитие школьной образовательной среды, ориентированной на высокие результаты. Все кабинеты оснащены компьютерной техникой, все компьютеры имеют выход в сеть Интернет. В кабинетах информатики, обучающиеся могут выходить на обучающие сайты, проходить онлайн-тестирование и т.д. Изменена информационная и обучающая среда школьных библиотек.

Образовательные организации активно включились в инновационную деятельность. МБОУ СОШ № 18 стала краевой инновационной площадки (КИП-2021) по теме «Обновленная начальная школа как фактор повышения качества образовательных результатов младших школьников». МБОУ СОШ № 13 стала победителем краевого конкурса «Инновационный поиск» и получила статус краевой инновационной площадки по теме «Модель сетевого взаимодействия центров «Точка роста» на базе образовательной организации» (КИП-2021):

Таким образом, в результате проведенных мероприятий МБОУ СОШ № 13 и № 18 значительно улучшили свои образовательные результаты и перешли в эффективный режим функционирования. По итогам ВПР, школы не вошли в список школ с необъективными результатами. Результаты государственной итоговой аттестации (ГИА) и ВПР стабильны или наблюдается положительная динамика.

Работа по профилактике школьной неуспешности продолжилась в последующие годы и с другими общеобразовательными организациями Тимашевского района. В результате в районе в течение трех последних лет нет школ с низкими образовательными результатами (ШНОР/ШССУ).

Внедрение практики

Ресурсы

Ресурсы необходимые для внедрения практики

Материально-технические ресурсы:

Компьютерная техника и лабораторное оборудование;

Интерактивные доски, проекторы, ноутбуки и другие средства мультимедиа.

Финансовые ресурсы:

осуществляется в рамках текущего финансирования образовательных организаций.

Кадровые ресурсы:

- подготовка специалистов, обладающих новыми компетенциями и готовых выполнять функции консультантов и тьюторов школ, школьных управленцев и педагогов;

- повышение квалификации директоров ШНОР/ШССУ с применением современных программ, наставничества и взаимодействия;

- повышение квалификации педагогов;
- создание творческих и рабочих групп;
- привлечение молодых специалистов старших курсов, обучающихся на педагогических специальностях.

Информационные ресурсы:

Электронные базы данных и справочные системы.

Интернет-ресурсы образовательных платформ и профессиональных сообществ педагогов.

Современные образовательные технологии и методики.

Организационно-методические ресурсы

Трансляция лучших практик и педагогических идей на методических районных мероприятиях.

Сетевое взаимодействие внутри района.

Участие педагогических работников в краевых мероприятиях.

Работа Школы молодого педагога, Школы кадрового резерва, муниципального наставнического центра и тьюторского сообщества.

Проведение межшкольного факультатива.

6. Психолого-педагогические ресурсы

Поддержка психологического климата в коллективах.

Психологическое сопровождение нововведений и преодоление сопротивления изменениям.

Таким образом, успешность внедрения инновационных форм методической работы зависит от комплексного подхода, включающего использование всех перечисленных ресурсов.

Этапы

Первый этап (ноябрь 2020 г. – январь 2021 г.) - аналитико-диагностический

На первом этапе создана нормативно-правовое обеспечение реализации системы работы со ШНОР/ШССУ на уровне муниципалитета: Дорожная карта, программы, приказы и т.д.

Проведена диагностика управленческих кадров и педагогических работников.

Второй этап (январь 2021г. – декабрь 2021 г.) – основной, деятельностный.

На втором этапе осуществлялась непосредственная методическая работа по реализации муниципальной дорожной карты повышения качества образования в ШНОР/ШССУ. Помощь учителям-предметникам в корректировке программно-методических материалов, реализации образовательного процесса, совершенствовании профессиональных компетенций.

Третий этап (январь 2022 г.) -завершающий этап, Подведение итогов, анализ реализации ДК

На третьем этапе проведен комплексный анализ реализации дорожной карты, деятельность наставнического центра и сообщества тьюторов, методической службой, административно - управленческими командами ШНОР/ШССУ.

Продукты

В рамках методического сопровождения школ с низкими образовательными результатами на сайте Управления образования в разделе

«Сопровождение ШНОР» в подразделе «Методические материалы» размещены методические рекомендации и пособия для педагогических работников общеобразовательных организаций:

Методические рекомендации руководителям ШНОР

<https://drive.google.com/file/d/1PB9hZ-toMMss4CzXHVwl6kdQY2kV1XTF/view>

Методические рекомендации «Анализ последовательности чисел из файла средствами Pascal.ABC Net: очередь и фильтры»

https://drive.google.com/file/d/1--11J_GAeAzMRiZeMD2wjFCWz3CjFBA3/view

Рекомендации для учителей биологии с неуспевающими обучающимися

https://drive.google.com/file/d/1gn_dIRxOVThdNf9r0d0nozecADgtrCOx/view

Методические рекомендации при подготовке учащихся к ЕГЭ по истории и обществознанию для школ с низкими образовательными результатами

<https://drive.google.com/file/d/1TdYYPof0AjQVhulfxvOUhRHpM0UHz4tJ/view>

Методические рекомендации по созданию индивидуального образовательного маршрута педагога

<https://drive.google.com/file/d/1gHdWCveVzjuafo3fhc5V3eTZmDE04mRc/view>

Рекомендации педагогам по работе с детьми с низкой школьной мотивацией

https://drive.google.com/file/d/1FdqkBan_uNdmMHn7rEGsOfkB94JZkjak/view

Адресные рекомендации МНЦ для управленческих команд ШНОР/ШССУ

<https://drive.google.com/file/d/1FCEDMXJhaKRnRvOsd1j1fgCWq3yr8hx/view>

Стратегии подготовки к ЕГЭ по английскому языку. Раздел «Аудирование»

<https://drive.google.com/file/d/1te2yBHODLIh7iWFGUEeHCp6GsLhoFQ6o/view>

Приёмы эффективной работы со слабоуспевающими обучающимися на уроках географии

<https://drive.google.com/file/d/1WPtCiw3PRayH32REgmdRptCmnHV0suPn/view>

Методические рекомендации «Подготовка к ЕГЭ И ОГЭ по физике 2022»

<https://drive.google.com/file/d/1oISUElrkbGxzHWKM2iZoylrEj8K5QZsS/view>

Методическое пособие «Обучающие задания по словообразованию как средство подготовки к ГИА по английскому языку»

<https://drive.google.com/file/d/1GEP9CPSAyVa9LeMQ7I5dWRXyk1mHipDB/view>

Пособие молодому учителю «Технология проектного обучения»

https://drive.google.com/drive/folders/1i4ZIOD_08hDM8hCMqtV8W1usv1eop3XB

Методическое пособие «Современные подходы к составлению контрольных и самостоятельных работ по физике при проведении диагностических срезов по физике в 9 - 11 классах»

https://drive.google.com/drive/folders/1i4ZlOD_08hDM8hCMqtV8W1usv1eop3XB

Методические материалы семинара «Совершенствование форм и методов преподавания русского языка и литературы с целью качественной подготовки учащихся к итоговой аттестации»

<https://drive.google.com/file/d/1K0qPRQGembtrtC2Whws6c6btMbF4uiOm/view?usp=sharing>

Сборник по итогам зонального семинара «Современные подходы к развитию функциональной грамотности учащихся как ключевой ориентир для повышения качества образования»

https://drive.google.com/drive/folders/1i4ZlOD_08hDM8hCMqtV8W1usv1eop3XB

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ «ШКОЛА МОЛОДОГО КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ»

**Муниципальное казённое учреждение муниципального образования город
Краснодар «Краснодарский научно-методический центр»**

Целевая аудитория:

специалисты ТМС, курирующие деятельность классных руководителей.

Описание практики

Решаемая проблема

Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, организация методической помощи для их успешной адаптации к работе в общеобразовательной организации, самоутверждения и профессионального развития.

Актуальность

Актуальность Школы молодого классного руководителя связана с тем, что классные руководители часто сталкиваются с трудностями в начале работы, что пагубно влияет на количество педагогических кадров, которые остаются в системе образования. А именно, большая нагрузка (изменение нормативно-правовой базы, большое количество обучающихся в классе – около 40), большой объём отчётной документации, предъявление новых требований к работе классного руководителя поставили перед специалистами вопрос о необходимости создания Школы молодого классного руководителя для помощи молодым классным руководителям и трансляции передового опыта на городских профессиональных площадках.

Цель

Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, организация методической помощи для их успешной адаптации к работе в общеобразовательной организации, самоутверждения и профессионального развития.

Задачи

1. Сохранение и развитие кадрового потенциала в городе Краснодаре;
2. Создание условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов и их закрепления в системе образования;
3. Оказание методической помощи в становлении классного руководителя, как профессионала;
4. Содействие в установлении отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами;
5. Удовлетворение потребности молодых классных руководителей в непрерывном образовании и оказание им своевременной помощи в преодолении различных затруднений;
6. Помощь классным руководителям в освоении и практическом применении современных образовательных технологий;

7. Содействие раскрытию интеллектуального и творческого потенциала.

Механизмы

1. Контроль выполнения плана работы Школы молодого классного руководителя.

2. Активизация деятельности Школы молодого классного руководителя на основании плана работы.

3. Организационные изменения:

– создание рабочей группы для каждого мероприятия;

– назначение по приказу ответственного лица за организацию и проведение мероприятия и за взаимодействие с партнерами;

– разработка положения и приказов проводимых мероприятий.

4. Проведение мероприятий для классных руководителей города: Онлайн-экспресс-конкурс «Воспитание в классе», Городской конкурс «Лучший классный руководитель города Краснодара», Городской форум классных руководителей, семинары для молодых классных руководителей в соответствии с планом.

5. Анализ проведенных мероприятий: опрос, составление аналитической справки.

6. Размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте МКУ КНМЦ, социальных сетях.

7. Составление сборников лучших практик деятельности классных руководителей города и размещение их на сайте МКУ КНМЦ.

8. Проведение исследования деятельности классного руководителя с целью выявления проблем и дальнейшей их корректировки.

Результаты и эффекты

1. Обобщение и распространение лучших практик воспитательного процесса классных руководителей.

Сайт МКУ КНМЦ, «Школа молодого классного руководителя»

<https://knmc.centerstart.ru/shkola-molodogo-klassnogo-rukovoditelya>

2. Увеличение количества участников конкурсов в области воспитания.

Наименование	2023-2024 уч. год	2024-2025 уч. год
«Лучший классный руководитель Краснодара»	27 участников	50 участников
«Воспитание в классе»	28 участников	32 участника

Участие в городском Форуме классных руководителей «Роль классного руководителя в системе образования»

2023 – 2024 уч. год	2024-2025 уч. год
150 участников	248 участников

3. Помощь в устранении проблем в деятельности классного руководителя

Городской Форум классных руководителей «Роль классного руководителя в системе образования»

<https://knmc.centerstart.ru/gorodskoy-forum-klassnykh-rukovoditeley-1>

Семинар практикум «Патриотическое воспитание обучающихся»

<https://knmc.centerstart.ru/patrioticheskoe-vospitanie-obuchayuschikhsya>

Семинар «Профилактическая работа»

<https://knmc.centerstart.ru/profilakticheskaya-rabota>

Семинар «Безопасные каникулы»

<https://knmc.centerstart.ru/bezopasnye-kanikuly>

Семинар «Работа с родителями»

<https://knmc.centerstart.ru/rabota-s-roditelyami>

Итоги городского конкурса «Лучший классный руководитель Краснодара – 2025»

<https://knmc.centerstart.ru/gorodskoy-konkurs-luchshiy-klassnyy-rukovoditel-krasnodara-2024>

Итоги профессиональных конкурсов в области воспитания - «Воспитание. Признание. Творчество» (награждение победителей и призёров конкурса)

<https://knmc.centerstart.ru/index.php/news/ceremoniya-vospitanie-priznanie-tvorchestvo>

Внедрение практики

Ресурсы

Кадровые ресурсы: специалисты МКУ КНМЦ, МКУ РЦ «Детство», РЦ «Импульс», классные руководители города Краснодара.

Материальные ресурсы: помещения для проведения мероприятий, оргтехника, баннеры, канцелярские товары.

Финансовые ресурсы: сметы расходов на проведение семинаров для классных руководителей, форумов классных руководителей, конкурсов в области воспитания.

Информационные ресурсы: «Школа молодого классного руководителя» на сайте МКУ КНМЦ, Вконтакте

<https://knmc.centerstart.ru/shkola-molodogo-klassnogo-rukovoditelya>

<https://sferum.ru/?p=messages&join=f6GQVZD0BSGf9STEKuS/Ctexuybt2nZ>

JNBI=

Временной ресурс: план работы «Школы молодого классного руководителя

Этапы

I этап – подготовительный:

- разработка плана работы Школы молодого классного руководителя на год;

- проведение исследования деятельности классного руководителя с целью выявления проблем и дальнейшей их корректировки (ежегодно – июнь);

- изучение нормативно-правовой базы, методических рекомендаций, литературы по работе с классными руководителями;

- ознакомление с планом работы Школы молодого классного руководителя (сайт МКУ КНМЦ раздел «Виртуальный методический кабинет»);

-
- разработка и распространение информации о проведении мероприятий;
 - создание рабочих групп (Рабочая группа Школы молодого классного руководителя, специалистов привлекаемых организаций).

II этап – практический:

- определение площадок проведения мероприятий;
- подготовка выступающих (темы выступлений соответствуют проблемным вопросам)
- обработка мнения участников, составление плана поведения мероприятий;
- реализация мероприятий по плану;

III этап – обобщающий:

- определение эффективности проведённых мероприятий;
- публикация информации о результатах на сайте МКУ КНМЦ, Вконтакте;
- оформление лучших практик в сборники и электронные журналы, размещенные на сайте МКУ КНМЦ;

IV этап – рефлексивный:

- опрос участников мероприятий;
- анализ полученных результатов;
- планирование мероприятий на новый год с учётом мониторинга отзывов.

Продукты

Сборники методических материалов:

1. Приказ, Положение и план работы «Школы молодого классного руководителя»

<https://knmc.centerstart.ru/node/3998>

2. «Эффективные воспитательные практики» Электронный сборник материалов городского конкурса «Лучший классный руководитель Краснодара-2024», номер 1, 2025

https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/izd/ННШ%20№%201_0_0.pdf

4. «Современный классный руководитель» сборник лучших практик в области воспитания по итогам онлайн экспресс-конкурса «Воспитание в классе-2025», номер 2, 2025

https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/izd/2_compressed%20%281%29.pdf

4. Онлайн-экспресс конкурс «Воспитание в классе» (Положение, приказы о проведении и итогах конкурса за 2025 год)

<https://knmc.centerstart.ru/onlayn-ekspress-konkurs-vospitanie-v-klasse-2025>

5. Городской конкурс «Лучший классный руководитель Краснодара» (Положение, приказ о проведении и итогах конкурса за 2024 год)

<https://knmc.centerstart.ru/gorodskoy-konkurs-luchshiy-klassnyy-rukovoditel-krasnodara-2024>

6.Городской Форум классных руководителей «Роль классного руководителя в системе образования»

<https://knmc.centerstart.ru/gorodskoy-forum-klassnykh-rukovoditeley-1>

7.Семинар практикум «Патриотическое воспитание обучающихся»

<https://knmc.centerstart.ru/patrioticheskoe-vospitanie-obuchayuschikhsya>

8. Семинар «Профилактическая работа»

<https://knmc.centerstart.ru/profilakticheskaya-rabota>

9.Семинар «Безопасные каникулы»

<https://knmc.centerstart.ru/bezopasnye-kanikuly>

10.Семинар «Работа с родителями»

<https://knmc.centerstart.ru/rabota-s-roditelyami>

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ПЕДАГОГОВ ДОО РАЙОНА

**Муниципальное казенное учреждение
«Центр развития образования»
МО Тимашевский район**

Целевая аудитория:

педагоги дошкольных образовательных организаций Тимашевского района

Описание практики

Решаемая проблема

1. Недостаточный уровень креативности и нестандартного мышления у 30 % педагогов ДОО.
2. Низкая мотивация педагогов к профессиональному росту (педагоги в возрасте от 50 до 60 лет, 18 %).
3. Несоответствие содержания образования в календарно-тематических планах современным стандартам (22 %).
4. Сложности адаптации молодых специалистов к условиям ДОО (12 %).

Актуальность

Актуальность инновационных форм работы в соответствии с ФГОС ДО заключается в следующем:

- ФГОС ДО требует от педагогов постоянного повышения квалификации и освоения новых методик и технологий. Нетрадиционные формы работы позволяют педагогам освоить их, что соответствует требованию ФГОС ДО.

- ФГОС ДО ставит задачу развития творческих способностей у детей и педагогов. Нетрадиционные формы работы (творческие мастерские, квесты) стимулируют развитие креативности и нестандартного мышления, что соответствует требованию ФГОС ДО.

- ФГОС ДО требует создания условий для профессионального роста педагогов. Нетрадиционные формы работы (воркшопы, тренинги) создают условия для профессионального роста и развития педагогов, что соответствует требованию ФГОС ДО.

- ФГОС ДО требует создания условий для отдыха и релаксации педагогов.

Нетрадиционные формы работы (квесты, игры) помогают педагогам снять стресс и усталость, что соответствует требованию ФГОС ДО.

- ФГОС ДО требует стимулирования интереса к обучению и развитию.

Инновационные формы работы стимулируют интерес к обучению и развитию, что соответствует требованию ФГОС ДО.

Цель

Повышение квалификации, развитие творческих способностей и стимулирование профессионального роста педагогов.

Задачи

Освоение новых методик и технологий.

Формирование навыков сотрудничества и общения.

Снижение уровня стресса и напряжения.

Стимуляция интереса к обучению и развитию и повышение удовлетворенности работой.

Развитие креативности и нестандартного мышления.

Механизмы

Любое методическое мероприятие с педагогическими кадрами дошкольных образовательных организаций (ДОО) — важный этап, который задает тон всему последующему событию. Чтобы мотивировать педагогов и настроить их на активное участие, начинаем работу с объяснения целей и задач мероприятия. Поясняем, как оно поможет педагогам в их работе, какие навыки и знания они получают. Например: «Сегодня мы будем изучать новые методики, которые помогут вам повысить эффективность работы с детьми.» Или: «Наша цель — создать коллекцию новых игр и упражнений, которые вы сможете использовать в своей практике.» Иногда рассказываем о важности и пользе мероприятия. Например: «Только через постоянное развитие и обучение мы сможем дать нашим детям лучшее образование»; «Давайте сделаем нашу работу более яркой и интересной!»

Иногда используем известную цитату или рассказываем вдохновляющую историю, связанную с темой мероприятия. Например: «Талант — это то, что вы можете, гениальность — это то, что вы делаете.» (Александр Грин) или рассказываем историю о педагоге, который нашел необычный подход к обучению и добился потрясающих результатов. Мотивировать к работе педагогов помогает игровой элемент, например: Игра «Ассоциации»: каждый называет ассоциацию, связанную с темой мероприятия; упражнение «Карусель»: педагоги делятся на группы и обсуждают тему, меняясь местами каждые несколько минут.

Даем предварительное задание перед мероприятием: подумайте над вопросом или проблемой, связанной с темой мероприятия. Например: «Какие трудности вы испытываете в работе с детьми?». «Какие методики вы хотели бы освоить?». Проводим краткий опрос или анкетирование, что помогает узнать ожидания и потребности педагогов.

Например: «Какие темы вас интересуют?» «Какие навыки вы хотели бы развить?». Включаем короткометражный фильм или презентацию, иллюстрирующую тему мероприятия. Например: Фильм о методах работы с детьми, презентация о новых методиках и технологиях.

Эти подходы помогают создать мотивацию и настрой на активное участие в методическом мероприятии, что повышает его эффективность и результативность.

В районе работают «Творческие мастерские». Чаще участниками их являются педагоги ДООУ, работающие в инновационном режиме. Их работа направлена на развитие творческих способностей и обмен опытом. В ходе работы педагоги создают творческие проекты, рисуют, лепят, осваивают элементы

дизайна, композиций. Приведу несколько примеров работы таких мастерских.

1. Мастерская «Палитра искусств».

Цель: Развитие художественных навыков и способностей педагогов.

Что делаем: учимся рисовать гуашью, акрилом, маслом, акварелью. Создаем декоративные композиции, росписи, пейзажи, натюрморты. Работаем с необычными материалами: солью, кофе, тканями, песком.

В результате у педагогов развивается художественный вкус, креативность и могут привлекать эти навыки в своей работе с детьми.

2. Мастерская «Сказочная книга».

Цель: Развитие писательских и дизайнерских навыков.

Что делаем: учимся сочинять и оформлять собственные сказки, рассказы, стихотворения. Иллюстрируем тексты, украшаем обложки, komponуем странички. Печатаем и издаем небольшие книжечки.

В результате педагоги создают уникальные материалы для занятий с детьми, развивают креативность и литературу.

3. Мастерская «Маски и костюмы» **

Цель: Развитие навыков театрального творчества и костюмирования.

Что делаем: изготавливаем маски, парики, аксессуары для театральных постановок. Учимся работать с тканью, клеем, папье-маше, проволокой. Проводим костюмированные вечера и постановки.

Результат: педагоги повышают свою театральную грамотность, создают оригинальный реквизит и декорации, привносят элементы театра в занятия с детьми.

4. Мастерская «Архитектор из конфетных коробок» **

Цель: Развитие архитектурного мышления и креативности.

Что делаем: строим фантастические сооружения из бумажных упаковок, коробок, трубочек, пакетов. Украшаем конструкции цветами, наклейками, лентами. Организуем выставки зданий, дворцов, парков.

Результат: педагоги осваивают основы дизайна и архитектуры, создают необычные арт-объекты, развивают пространственное мышление.

Такие творческие мастерские помогают педагогам отдохнуть, пообщаться в приятной обстановке, пополнить багаж знаний и умений, а также вдохнуть новые идеи в образовательный процесс.

Интересной формой работы с педагогами являются квесты и игры.

Они направлены на развитие логического мышления, креативности и командного взаимодействия. Определяем цель: Какой результат хотим получить: повышение мотивации, снятие усталости, командообразование, обучение новым навыкам? Например, «создать атмосферу творческого общения и укрепить командный дух среди педагогов». Выбираем тему, например: «Путешествие в волшебную страну». Разбиваемся на команды, выбираем капитанов. Задания подбираем заранее. Они должны соответствовать теме квеста: загадки, ребусы, головоломки, физические испытания. Создаем маршрут квеста: определяем, где будут располагаться станции с заданиями: в помещениях, коридорах, дворе.

Делаем карты маршрута, чтобы команды знали, куда идти. Заранее проверяем каждую точку маршрута и убеждаемся, что задания понятны и выполнимы. Назначаем ведущих и ассистентов:

Кто будет стоять на станциях и выдавать задания? Нужны опытные педагоги или администраторы. Ассистенты помогают следить за порядком и ходом игры. Награды могут быть символическими: грамоты, дипломы, сувениры. Иногда вручаем «Золотой ключик» самой дружной команде, «Золотую ручку» самой находчивой команде. Приведу пример сценарного плана квеста для педагогов по теме «Путешествие в Волшебную страну». Команда отправляется в Волшебную страну, чтобы спасти секретные рецепты счастья. Для этого они должны пройти ряд испытаний.

ЗАДАНИЯ:

1. «Загадка мудрого дракона»: разгадать загадку и найти следующую станцию.

2. «Веселый художник»: нарисовать картину на тему «Счастливый день».

3. «Логический лабиринт»: пройти лабиринт и найти правильный путь.

4. «Танцевальный марафон»: исполнить танец под музыку, выдержав ритм.

5. «Испытание огня»: разгадать криптограмму, спрятанную в огне.

ПОДВОДИМ ИТОГИ: Команда, собравшая наибольшее количество ключей и разгадавшая все задания, спасает рецепт счастья и получает главный приз.

Другие интересные и увлекательные темы педагогических квестов: «Цвет и линия», направлен на развитие творческих способностей и художественного восприятия. Педагоги выполняют задания, связанные с живописью, рисунком, композицией и цветовой гаммой. Квест «Приключения инженера-конструктора» направлен на развитие инженерного мышления и творческих способностей. Педагоги строят конструкции из различного материала, решают задачи на равновесие и устойчивость. Квест «Станция Тайных Знаний» направлен на изучение и открытие тонкости работы с детьми, секретные приемы педагогики и воспитания.

Воркшопы — отличная форма повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций, так как они предполагают активное участие, обмен опытом и развитие практических навыков. Их используем в работе семинаров и как вторую часть РМО. Вот несколько примеров воркшопов, которые проведены с педагогами ДОО.

Воркшоп «Игры с природным материалом» направлен на обучение педагогов использованию природного материала в работе с детьми. В ходе воркшопа педагоги демонстрировали и разбирали различные игры и занятия с листьями, веточками, камнями, семенами, создавали поделки и композиции из природного материала, осваивали методы использования природного материала в работе с детьми.

Интересно прошел воркшоп «Создание развивающей среды», в ходе которого педагоги обучались методам создания развивающей среды, включая центры для творчества, математики, игр.

Воркшоп «Современные методики обучения математике» направлен на изучение методов обучения математике через игры, сказки, головоломки, а воркшоп «Использование цифровых технологий в работе с детьми» на обучение методам использования интерактивных досок, планшетов, приложений.

Опытные педагоги являются модераторами методических мероприятий, направляя обсуждение и взаимодействие педагогов, стимулируя их к творческому мышлению и решению задач.

Модерация и фасилитация — это современные подходы, которые активно используются в методической работе с педагогическими кадрами дошкольных образовательных организаций района. Предлагаю несколько примеров их применения.

Модерация педагогического совета. Определяется цель: обсудить актуальные вопросы и принять решения по улучшению образовательного процесса.

Что делаем: ведущий (модератор) задает вопросы и направляет обсуждение.

Педагоги высказывают свои мнения, приводят аргументы, предлагают решения. Итогом становится согласованное решение, одобренное большинством голосов. Результат: педагоги активно участвуют в обсуждении, принимаются взвешенные и обоснованные решения.

Модерация тематического семинара. Цель: Обучение педагогов новым методикам и технологиям.

Что делаем: Ведущий (модератор) проводит семинар, где педагоги делятся опытом и обсуждают вопросы. Участники задают вопросы, предлагают свои идеи, участвуют в дискуссиях. Итогом становится получение новых знаний и навыков.

Модерация дискуссии «Проблемы и решения».

Цель: Обсуждение проблем и поиск решений.

Что делаем: Ведущий (модератор) организует дискуссию, где педагоги обсуждают проблемы и предлагают решения. Участники высказывают свои мнения, аргументируют свою позицию, предлагают пути решения. Итогом становится согласие по поводу оптимального решения.

Результат: педагоги находят решения проблем, улучшают свою работу и повышают качество образовательного процесса.

Эти примеры показывают, как модерация и фасилитация могут быть применены в методической работе с педагогическими кадрами ДОО, способствуя развитию их профессиональных навыков и повышению качества образовательного процесса.

Творческие лаборатории являются хорошим инструментом в работе с молодыми специалистами и наставниками молодых педагогов.

Это прекрасная возможность для педагогов дошкольного образовательного учреждения повысить свою креативность, обменяться опытом и развить творческие навыки.

Например, в лаборатории «Творческое рисование» педагоги создают рисунки на заданную тему, используя различные техники и материалы (гуашь, акварель, уголь, восковые мелки), обсуждают свои работы, делятся опытом и идеями. Итогом становится выставка рисунков, созданная педагогами. В лаборатории «Подарок своими руками» изготавливают оригинальные подарки для детей и коллег, используя различные материалы (бумага, ткань, нити, ленты). В лаборатории «Проектная деятельность» опытные педагоги наставники разработали варианты проектов по патриотическому воспитанию, защищали проекты «Мы –разные, но мы вместе», «Связь времен и поколений» и др. В лаборатории «Театральное творчество» осваивали техники пантомимы, кукольного театра, драматизации.

Эти примеры показывают, как творческая лаборатория может быть использована в работе с педагогическими кадрами ДОО, способствуя развитию их профессиональных навыков и повышению качества образовательного процесса.

На развитие профессиональных навыков и коммуникативных способностей направляем игровые тренинги. Они присутствуют на семинарах, РМО и мастер-классах. Например, в ходе тренинга «Ролевая игра» педагоги делились на группы и разыгрывали сценки, изображая различные ситуации взаимодействия с детьми. Обсуждали свои действия, отмечали ошибки и достижения, осваивали навыки общения и взаимодействия с детьми. В ходе тренинга «Проектная деятельность» разработали проект «Герои победы», работая в команде.

Музыкальные руководители, участвуя в тренинге «Музыкально-театральная постановка», создали музыкально-театральную постановку «Репка на новый лад», исполняя роли персонажей. Эти варианты игровых тренингов позволяют педагогам развивать профессиональные навыки, обмениваться опытом и создавать новые методические материалы, что способствует повышению качества образовательного процесса в ДОО.

Несколько лет в инновационном режиме по теме «STEM-образование в ДОО» работали детские сады № 11 и 42 г. Тимашевска. Попробовали использовать этот метод в работе с педагогами. Организовали на базе этих садов научные лаборатории. На первом занятии познакомили педагогов с методом STEM, рассказали, что этот подход интегрирует науки, технологии, инженерию и математику в одном комплексе, помогая дошкольникам развивать исследовательские, творческие и логические навыки. Предлагаю несколько примеров проектов, которые были разработаны и в дальнейшем реализованы в дошкольных образовательных организациях в рамках STEM-образования.

Проект «Робот-строитель». Цель: развитие инженерного мышления и интереса к робототехнике. Участвуя в работе научной лаборатории, педагоги конструировали робота из LEGO, изучали простые механические конструкции и их функциональность., учились управлять роботом с помощью пульта, телефона, решая задачи на перемещение, перенос грузов и преодоление препятствий. В ходе научной лаборатории «Домашняя лаборатория» проводили химические и физические эксперименты, смешивали вещества, наблюдали за изменениями и обсуждали причины реакций.

Ставили задачи по проверке гипотез: выясняли почему жидкость пузырится, когда добавляем лимонную кислоту в соду. Большую активность проявили педагоги, создавая проект «Умный дом». Была поставлена цель: развитие технологического мышления и понимания основ электроники. Пригласили специалиста и вместе с ним создали макет «умного дома», где лампы зажигаются нажатием кнопки. А еще мастерили «Машинку моей мечты», конструируя ее из подручных материалов (коробок, палочек, колесиков).

Соревновались, чья машина получилась самая красивая, самую красивую, скоростная или технически сложная.

Уверена, что такие проекты воспитатели организуют со своими детьми и направят их на развитие у детей критического мышления, исследовательских навыков, интереса к наукам и техническим дисциплинам, что в дальнейшем будет способствовать успешной подготовке детей к школе и будущей жизни.

Новой формой работы в районе стали конференции и фестивали. Они направлены на обмен опытом и обсуждение актуальных вопросов. Так в ходе конференции «Дошкольное образование: новые требования, возможности, перспективы» в 2024 году обсуждались современные тенденции и эффективные практики в системе дошкольного образования района. Особое место было уделено созданию условий, в которых ребенок живет, открывает мир, получает опыт общения, и качеству работы детского сада, которое сегодня оценивается не по результатам детского развития, а по качеству тех условий и процессов, в которых каждый ребенок получает максимум возможностей для своего развития.

Ежегодно в районе проводится инновационный фестиваль «ИнФест». В 2025 году на фестивале представили опыт инновационной работы 8 дошкольных учреждений, 6 из которых являются муниципальными инновационными площадками, и 2 ДООУ –краевыми. Всего в районе в 2024-2025 учебном году функционировали 12 муниципальных инновационных площадок и 4 краевых, 2 стажировочные в рамках краевого ресурсного центра.

Их опыт работы изучается в ходе «Кросс-профессиональных обменов». Это инновационная форма повышения профессионального мастерства педагогов.

Например, в ходе «Кросса профессиональных обменов» учителя-логопеды и музыкальные руководители осваивали технологии развития речи через музыку и пение. Логопед проводил занятия по произношению звуков, музыкальной руководитель организовал музыкальное занятие с пением и игрой на музыкальных инструментах. Во второй части Кросса педагоги совместно разработали сценарии занятий, где музыкальные и речевые упражнения интегрируются друг в друга.

В Кроссе «Психолог – воспитатель» ставили цель развития эмоционального интеллекта и социальной адаптации дошкольников.

Психолог провел занятие по развитию эмоциональной сферы, воспитатель организовал групповые игры с детьми старшего дошкольного возраста.

Совместно разработали сценарии мероприятий, где игровые задания способствуют развитию эмоционального интеллекта и навыков общения.

Такие кросс-профессиональные обмены помогают педагогам развивать новые навыки, обмениваться опытом и повышать качество образовательного процесса в ДОО.

ФГОС ДО изменил подходы к развитию и воспитанию дошкольников. Появилось много вопросов: как сделать занятия интересными для детей? Как построить свое взаимодействие с детьми, чтобы это укладывалось в рамки, определенные ФГОС ДО? Как мотивировать детей к деятельности? На эти и другие вопросы мы отвечаем в ходе «Кейс студии» или Кейс-метода.

В ходе кейса «Непослушный ребенок» рассматривали методы работы с непослушными детьми. Предлагали педагогам рассмотреть случай из практики, когда ребенок отказывается выполнять поручения и мешает другим детям. Педагоги обсуждали, как поступить в такой ситуации, какие методы использовать. В итоге выработан алгоритм действий для работы с непослушными детьми. В ходе кейса «Проблемы в отношениях с родителями» обучали молодых специалистов методам работы с родителями.

Предлагали рассмотреть случай, когда родители недовольны качеством работы детского сада. Педагоги обсуждали, как разрешить конфликт, какие методы использовать. Итогом стал выработанный алгоритм действий для работы с родителями.

Кейс «Развитие творческих способностей» использовали на РМО по теме «Методы и приемы развития творческих способностей дошкольников».

Предлагали педагогам рассмотреть случай, когда ребенок не проявляет интереса к творчеству. Искали варианты методов повышения интереса дошкольников к творческой деятельности.

Казалось бы, что все педагоги знают особенности проведения прогулки, но не всегда прогулка является эффективной. В ходе кейса «Организация прогулки» рассмотрели варианты эффективных и неэффективных прогулок, обсудили, как организовать прогулку, какие методы использовать.

В результате педагоги освоили методы организации прогулочного времени.

Эти примеры показывают, как кейс-метод может быть использован в методической работе с педагогическими кадрами ДОО, способствуя развитию их профессиональных навыков и повышению качества образовательного процесса.

При проведении мастер-классов широко используем метод «Пазл».

Группа педагогов делится на подгруппы, каждая из которых изучает отдельную тему, а потом передает знания остальным членам группы. Это стимулирует совместную работу и развивает навыки общения.

Он очень эффективен при изучении новых методик, нормативных документов.

Так, при изучении технологий инклюзивного образования разделили педагогов на группы, каждая из которых изучала отдельную технологию (индивидуализацию, дифференциацию, адаптацию).

Представители каждой группы докладывали о своей технологии, остальные задавали вопросы и обсуждали их. Итогом стало общее понимание технологий инклюзивного образования.

При изучении методов оценки качества образования каждая группа изучала отдельный метод оценки (например, мониторинг, тестирование, анкетирование). Представители каждой группы докладывали о своем методе, остальные задавали вопросы и обсуждали их.

В результате педагоги освоили методы оценки качества образования. Считаю, что инновационной формой работы являются и Онлайн-форматы.

Интерактивные онлайн-курсы прошли более 50 % педагогов ДООУ района, в вебинарах, офлайн-тренингах в 2024-2025 учебном году участвовали 35% педагогов ДООУ района. Созданы виртуальные пространства для общения и обмена опытом в Telegram, VK, группы в соцсетях, где педагоги обсуждают проблемы, делятся опытом и получают обратную связь. В каждом ДООУ имеется сайт с разными направлениями деятельности, которые доступны для изучения другими педагогами. Педагоги используют в работе электронные учебники и методички, электронные библиотеки.

Сами создают и распространяют методические материалы в электронном формате PDF, Word или Google Docs. Созданы личные разделы на официальном сайте ДОО, где публикуются материалы и результаты работы педагога.

Практикуется проведение методических часов с использованием цифровых технологий. На базе детского сада № 5, реализующего инновационный проект «Цифровое образовательное пространство в ДОО», в течение года проведено 3 практических семинара, в ходе которых педагоги обучались методам применения интерактивных досок, планшетов и других цифровых инструментов для проведения занятий и обмена опытом. Использование цифровых инструментов позволяет сделать методическую работу с кадрами более продуктивной, доступной и интересной, обеспечивая комфорт и удобство педагогов в процессе обучения и повышения квалификации.

Результаты и эффекты

Оценку результативности инновационных форм работы с педагогическими кадрами в дошкольных образовательных организациях проводим по нескольким критериям, используя разнообразные методы диагностики.

1. Повышение уровня квалификации педагогов: степень освоения новых методик и технологий. Уровень владения инновационными подходами.

2. Развитие творческих способностей педагогов: креативность и нестандартное мышление. Способность к созданию новых методических материалов и методик.

3. Формирование навыков командной работы: способность к сотрудничеству и общению. Навыки работы в команде и проектной деятельности.

4. Снижение уровня стресса и усталости: уровень стресса и напряжения. Влияние на работоспособность и удовлетворенность работой.

5. Повышение мотивации к обучению: интерес к обучению и развитию. Мотивация к повышению квалификации.

6. Улучшение качества образовательного процесса.

В ходе диагностики используем тестирование и опросы, анкеты, наблюдение и анализ, самооценку и рефлекссию (рефлексивные отчёты педагогов о своём профессиональном развитии). Например, при анкетировании педагогов используем вопросы: насколько вы удовлетворены своей работой? Как изменилось ваше отношение к обучению после участия в инновационных формах работы? Тесты включают вопросы: Какие новые методики и технологии вы освоили? Как планируете их использовать в своей работе?

Анализ результативности по использованию инновационных форм методической работы за последние три года показал следующее:

- мотивация педагогов повысилась на 26 %;
- уровень развития креативности и нестандартного мышления повысился на 16 %;
- работа в команде (проектная деятельность, мозговая атака) способствует развитию навыков сотрудничества, общения и взаимопомощи (повышен на 18 %);
- новые методики и технологии, освоенные в ходе нетрадиционных форм работы, используют более 70 % педагогов района.
- Творческие занятия, игры и квесты помогают педагогам снять стресс и усталость, что положительно сказывается на их работоспособности.
- Участие в нетрадиционных формах работы повысило удовлетворенность педагогов своей работой и составляет в данное время 88%.
- Повысился интерес и активность педагогов в участии в конкурсах. Если в 2022 году в муниципальном этапе краевого конкурса участвовало 6 педагогов, то в 2025 году – 18 чел., что в три раза больше предыдущих годов. Повысилась и результативность их участия.

Краевые инновационные площадки – ДОУ № 6, ДОУ № 18, ДОУ № 11, ДОУ № 6

<https://uo.timregion.ru/item/1625782>

Инновационные площадки Краснодарского края – ДОУ № 19, ДОУ № 26

<https://iro23.ru/wp-content/uploads/2024/10/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7-444-%D0%BE%D1%82-27.08.2024-1.pdf>

Муниципальные инновационные площадки

<https://uo.timregion.ru/item/1625785>

Эти эффекты подтверждают, что инновационные формы работы с педагогическими кадрами ДОО являются эффективным инструментом повышения квалификации, развития творческих способностей и улучшения качества образовательного процесса.

Внедрение практики

Ресурсы

Ресурсы внедрения инновационных форм методической работы включают следующие ключевые элементы:

1. Информационные ресурсы

Электронные базы данных и справочные системы.

Интернет-ресурсы образовательных платформ и профессиональных сообществ педагогов.

Современные образовательные технологии и методики.

2. Материально-технические ресурсы

Компьютерная техника и оборудование.

Интерактивные доски, проекторы, планшеты и другие средства мультимедиа.

3. Кадровые ресурсы

Повышение квалификации педагогов.

Создание творческих коллективов.

Формирование экспертных групп и консультантов по внедрению инноваций.

4. Финансовые ресурсы

Развитие партнёрства между образовательными учреждениями без финансовых затрат.

5. Организационно-методические ресурсы

Регулярное проведение инновационных форм методической работы.

Обмен опытом среди педагогов внутри района и края (организация работы стажировочных площадок).

6. Психолого-педагогический ресурс

Поддержка психологического климата в коллективах.

Психологическое сопровождение нововведений и преодоление сопротивления изменениям.

Таким образом, успешность внедрения инновационных форм методической работы зависит от комплексного подхода, включающего использование всех перечисленных ресурсов.

Этапы

Этапность реализации инновационных форм работы с педагогическими кадрами включает ряд последовательных шагов, обеспечивающих эффективное внедрение новшеств и повышение профессионального уровня педагогических работников.

Этап 1. Анализ ситуации и выявление потребностей

Определение текущих проблем и возможностей развития педагогических коллективов.

Выявление приоритетных направлений совершенствования профессиональной подготовки педагогов.

Оценка готовности кадров к восприятию новых технологий и методик.

Этап 2. Планирование и разработка план-программы

Постановка целей и задач повышения квалификации педагогов.

Выбор оптимальных методов и форматов обучения.

Составление плана мероприятий, включая сроки и исполнителей.

Этап 3. Реализация работы.

Проведение инновационных форм методической работы.

Применение интерактивных методов обучения, проектной деятельности и рефлексии.

Стимулирование самообразования и творческой активности педагогов.

Этап 4. Мониторинг и оценка результатов

Сбор обратной связи от участников методических мероприятий.

Анализ промежуточных итогов и коррекция действий.

Итоговая оценка эффективности проведенных мероприятий.

Этап 5. Закрепление достигнутых результатов.

Институционализация лучших практик в повседневной деятельности образовательной организации.

Распространение опыта успешного внедрения инноваций среди коллег.

Постоянное обновление содержания и форм работы с целью поддержания высокого уровня профессионализма педагогов.

Эти этапы позволяют последовательно и эффективно осуществлять работу по повышению качества образования через развитие компетенций педагогов.

Продукты

Инновационные продукты размещены на сайте МКУ «ЦРО»

<https://uo.timregion.ru/item/1625786>

<https://uo.timregion.ru/item/2103099>

<https://uo.timregion.ru/item/2135652>

Краевой банк инновационных продуктов

https://iro23.ru/?page_id=66606

https://iro23.ru/?page_id=79778

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ШКОЛЫ И ДЕТСКОГО САДА «ПЕРВЫЕ ШАГИ В ПРОФЕССИЮ»

**Муниципальное казенное учреждение МО Северский район
«Информационно-методический центр»**

Целевая аудитория:

специалисты территориальных методических служб,
курирующие профориентационную деятельность

Описание практики

Решаемая проблема

Проблема высокой кадровой потребности в педагогических работниках для дошкольных учреждений вызывает необходимость предусмотреть меры для решения кадровых проблем.

В этих условиях актуальным является проведение опережающей подготовки кадров через заключение целевых договоров с ДОО на обучение профессиям дошкольного образования выпускников школ с последующим их трудоустройством в детских садах

Актуальность

В государственной политике обозначены приоритеты профориентационной работы в системе образования.

К числу значимых документов, регламентирующих работу общеобразовательных организаций, относятся:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2020);
- Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся, во исполнение поручений Президента РФ № Пр-328 п.1 от 23.02.2018, № Пр-2182 от 20.12.2020»;
- программа курса внеурочной деятельности «Билет в будущее» (одобрена решением федерального учебно- методического объединения по общему образованию, протокол от 29.09.2022 № 7/22);
- примерная рабочая программа курса внеурочной деятельности «Профориентация» (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол 5/22 от 25.08.2022)

Минпросвещения России разработало единую модель профессиональной ориентации в Российской Федерации. Целевая аудитория это обучающиеся 6-11 классов, включая детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Основной инструмент профориентации – профориентационный минимум.

Профминимум – единый универсальный набор профориентационных практик и инструментов для проведения мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся. Профминимум в общеобразовательных организациях реализуется с 2023 года в трех уровнях: – базовый уровень (не менее 40 часов за учебный год); – основной уровень (не менее 60 часов за учебный год); – продвинутый уровень (не менее 80 часов за учебный год).

Выстраивается система профессиональной ориентации и содействия профессиональному самоопределению обучающихся, к реализации которой могут быть привлечены не только школы, но и профессиональные образовательные организации, организации высшего образования, семьи обучающихся, центры занятости населения, а также компании-работодатели, – т.е. будет присутствовать преемственность и согласованность действий всех участников процесса профессиональной ориентации на каждом из этапов этого процесса. Подобная система включает подготовку специалистов (наставников, педагогов, психологов, социальных работников, специалистов по воспитательной работе и др.), в задачу которых входит комплексная, целенаправленная поддержка и помощь обучающимся в профориентации, с опорой на научно подтвержденные и успешно зарекомендовавшие себя на практике подходы и инструменты профориентации.

В настоящее время обсуждается проект Концепции развития дошкольного образования до 2030 года, в котором одной из задач развития дошкольного образования указано

«обеспечение системы дошкольного образования профессиональными кадрами с базовым и профильным педагогическим образованием. Расширение практики целевого обучения воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре и других специалистов в организациях СПО и ВО, реализующих образовательные программы подготовки в области дошкольного образования» (п.22 раздел 3).

Цель

Для ДОО:

– создание условий для привлечения молодых педагогических работников на вакантные места в ДОО через заключение целевых договоров с выпускниками школ – будущими педагогами ДОО.

Для школы:

выстраивание системы профессиональной ориентации обучающихся, которая реализуется в образовательной, воспитательной и иных видах деятельности.

Задачи

Для ДОО:

- организовать пропаганду профессий дошкольного образования, пробудить у школьников интерес к будущей профессиональной деятельности в дошкольном учреждении;
- повысить престиж профессий дошкольного образования для привлечения молодежи к поступлению в профессиональные образовательные организации, что будет способствовать восполнению трудовых ресурсов и решению проблемы нехватки рабочих кадров в муниципалитете;
- создать условия для профессионального самоопределения школьников с последующей ее самореализацией в условиях территориального проживания.

Для школы:

- определить склонности, интересы и способности обучающихся к конкретному виду деятельности и возможностей реализации;
- создать условия для общекультурной и допрофессиональной подготовки школьников с учетом выявленных интересов, склонностей, способностей и социального запроса;
- формировать у обучающихся личностные и общественно- значимые мотивы выбора профессии;
- организовать сопровождение профессионального самоопределения детей через взаимодействие с детским садом;
- активизировать работу с родителями, как с активными участниками в определении жизненных и профессиональных планов своих детей.

Механизмы

- заключение договоров о сотрудничестве между школами и детскими садами, составление планов взаимодействия;
- проведение мероприятий, согласно планам взаимодействия;
- ознакомительные встречи представителей ДОО со школьниками, знакомство с профессиями ДОО;
- участие школьников в режимных моментах в ДОО, в образовательной деятельности с дошкольниками в группе и на прогулке;
- участие школьников в мероприятиях ДОО (постановка и участие в спектаклях, развлечениях, праздниках, спортивных мероприятиях, акциях и т.д.);
- проведение различных мастер-классов от школьников для дошкольников;
- помощь школьников в изготовлении различных атрибутов, украшений, оформлении фотозон и т.д.;
- организация и проведение совместных экскурсий;
- проведение круглых столов для представителей школ и детских садов для обсуждения промежуточных результатов и определения перспектив.

Результаты и эффекты

- между школами и детскими садами заключено 7 двухсторонних договоров и 2 трехсторонних договора;
- участниками Программы стали 7 детских садов, 2 центра развития ребёнка, 9 школ и 1 гимназия;
- проведено 87 мероприятий (встреч школьников с дошкольниками);
- проведен 1 муниципальный конкурс видеороликов «Моя профессия - воспитатель»;
- создано 8 видеороликов на тему «Моя профессия – воспитатель» (в рамках муниципального конкурса);
- проведено 2 (пока 1, второй перенесли на август) круглых стола с обсуждением промежуточных результатов и определением дальнейших перспектив

Внедрение практики

Ресурсы

Заинтересованные
детских садов и школ

руководители

и педагогические работники

Этапы

№	Мероприятие	Период	Ответственный	Результат
1	Подготовительный этап, август-сентябрь 2024			
1.1	Подготовка и заключение договоров о сотрудничестве	август	руководители ОО, ДОО	заключенные договоры
1.2	Заседание рабочих групп, определение направлений работы, составление планов взаимодействия	август-сентябрь	руководители ОО, ДОО	планы взаимодейст в ия
1.3	Проведение диагностики школьников в рамках профориентации (совместно с ЦЗН)	сентябрь	руководители ОО	справка о результатах диагностики
2	Основной этап, сентябрь 2024 – июль 2026 года			
2.1	Ознакомительные встречи представителей ДОО с детьми старших классов (8-11 класс)	сентябрь	руководители ДОО, ОО	публикации на сайтах, в ВКонтакте
2.2	Организация Дней открытых дверей в ДОО для школьников	октябрь	руководители ДОО	публикации на сайтах, в ВКонтакте
2.3	Проведение родительских собраний	ноябрь	руководители ОО, ДОО	протоколы родительских собраний
2.4	Работа «клубов» по направлениям: ☐ «помощники» (помощь в изготовлении различных атрибутов, украшений, оформлении фотозон и т.д.) ☐ участие в мероприятиях ДОО (постановка и участие в спектаклях, развлечениях, праздниках, спортивных мероприятиях и т.д.) ☐ проведение различных мастер-классов для дошкольников (рукоделие, выпечка и т.п.) ☐ участие в образовательной деятельности с дошкольниками на прогулке; ☐ волонтерское движение (помощь в различных направлениях работы и в групповых помещениях ДОО и на	в течение периода	руководители ОО, ДОО	публикации на сайтах, в ВКонтакте

	территории (акции, субботники и т.д.)			
2.4	Организация и проведение совместных экскурсий	в течение периода	руководители ОО, ДОО	публикации на сайтах, в ВКонтакте
2.5	Работа в ДОО во время учебной практики в школе (в летний период), недели самоуправления	в течение периода	руководители ОО, ДОО	публикации на сайтах, в ВКонтакте
2.6	Семинары для педагогической общественности по освещению промежуточных итогов	декабрь 2024 апрель 2026	методист ИМЦ, руководители ОО, ДОО	протокол ы семинаро в, материал ы выступлений
3	Заключительный этап, август 2026			
3.1	Подведение итогов, подготовка презентаций	август	руководители ОО, ДОО	аналитическ е справки, презентации
3.2	Представление полученного опыта на августовской конференции	август	Управление образования, ИМЦ, руководители ОО, ДОО	протокол конференции, материалы выступлений
3.3	Публикация в СМИ	в течение периода	Управление образования, ИМЦ	публикации

Продукты

Приказ и положение муниципального конкурса видеороликов «Моя профессия - воспитатель» - <https://disk.yandex.ru/d/qdcQO8aQibltFg>

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ЖИВОЙ КАЛЕНДАРЬ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ», ПОСВЯЩЕННЫЙ 80-ЛЕТИЮ ПОБЕДЫ СОВЕТСКОГО НАРОДА В ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЕ

**Муниципальное казенное учреждение
«Информационно-методический центр
МО Выселковский район»**

Целевая аудитория:

учащиеся общеобразовательных организаций, педагогические сообщества школ: руководители, заместители директора по воспитательной работе, советники директора по воспитанию, а также жители Выселковского района и других муниципалитетов Краснодарского края.

Решаемая проблема

Чтобы помочь школьникам стать активными исследователями истории Великой Отечественной войны 1941-1945 годов, помочь учащимся нашего района по-новому увидеть и прочувствовать долгие месяцы этой войны организован муниципальный проект школьников Выселковского района «Живой календарь Великой Победы».

Актуальность

Великая Отечественная война... Она явилась сложнейшим испытанием для народа нашей страны. Ни одну семью в нашей стране эта страшная война не обошла стороной.

Праздник 9 Мая – это праздник Великой Победы, которая останется навсегда в памяти любого русского человека! Памятные акции, шествия, митинги, парады... Из года в год проходит множество различных мероприятий, направленных на сохранение исторической памяти о самой кровопролитной, самой жестокой и беспощадной Великой Отечественной войне. Для каждого гражданина нашей страны важно передать уважение и преклонение перед подвигом поколения победителей. Важно подбирать такие образы и действия, которые обогатят внутренний мир современных детей и подростков, помогут им осознать всю глубину горечи нашего народа по миллионам погибших и всю бесконечную благодарность за то, что они сделали в самый трудный период истории.

Цель

Сохранить память о ключевом событии истории России и мировой истории — Великой Отечественной войне, через летопись каждого месяца войны, знаменательных событий, проходивших день за днем, месяц за месяцем и изменивших ход истории, в виде качественного информационного продукта для дальнейшего использования в воспитательной работе как отдельных школ, так и района в целом.

Задачи

1. Продумать структуру проекта;
2. Запланировать основные события (выполнение этапов проекта, изготовление продуктов проекта, презентация проекта, публикация итогов);
3. Объединить все школы района и муниципальный центр юнармейской подготовки – Дом Юнармии «Юные патриоты России» через исследовательскую деятельность, распределив между всеми участниками проекта месяцы Великой Отечественной войны, с июня 1941 года по май 1945 года;
4. Разработать единый шаблон для баннера;
5. Подготовить и реализовать все этапы проекта в соответствии с запланированными сроками;
6. Обеспечить сбор готовых проектных материалов и проверить их соответствие заявленным техническим требованиям;
7. Провести консультирование по решению возникших технических трудностей при реализации проекта;
8. Организовать все собранные материалы в единый информационный продукт: презентацию, видеоролик, брошюру, коллекцию баннеров;
9. Изготовление коллекции баннеров;
10. С помощью социального партнера проекта – районной газеты «Власть Советов», изготовить печатную продукцию проектных материалов (брошюра, книжка);
11. Разработка графика передвижной выставки проектных баннеров;
12. Организовать презентацию проекта на муниципальном уровне (в районном культурно-досуговом центре, с приглашением юнармейцев школ района, родительской и ветеранской общественности);
13. Подвести итоги участия в проекте и наградить активных участников благодарностями от администрации Дома Юнармии «Юные патриоты России» ст. Новомалороссийской и Управления образования администрации МО Выселковский район:

Презентовать проект соседним муниципальным районам края (по договоренности)

Механизмы

Для достижения целей проекта были использованы следующие механизмы:

1. Сетевое взаимодействие
 - Привлечены все школы Выселковского района и Дом Юнармии «Юные патриоты России» ст. Новомалороссийской для распределённой работы над хроникой войны.
 - Создана единая платформа (Google Диск/облачное хранилище) для сбора и обмена материалами.
2. Проектно-исследовательская деятельность
 - Школьные команды изучали архивные данные, работали с военными сайтами по сбору материала.
 - Использовались цифровые инструменты: PowerPoint для дизайна, Movavi/Vegas Pro для монтажа роликов.
3. Методическая поддержка

- ПОЛОЖЕНИЕ о районном проекте «Живой календарь Великой Победы», посвящённом 80-летию Победы в Великой Отечественной войне - <https://disk.yandex.ru/i/OgW3-q6WKj68BA>
 - Схема проектной работы с учащимися - <https://disk.yandex.ru/i/wgAaUJZLGNuOyQ\>
 - Советники по воспитанию провели информационные и обучающие семинары по работе с историческими источниками и медиаторству.
 - Разработаны шаблоны для баннеров и презентаций, чтобы унифицировать визуальный стиль:
 - ✓ *Единый шаблон для презентационных материалов - https://disk.yandex.ru/i/erfcwva_LDquaA*
 - ✓ *Единый шаблон для баннеров - <https://disk.yandex.ru/d/jPJDSaIv-WkMGA>*
 - Разработан график передвижной выставки проектных баннеров - <https://disk.yandex.ru/i/r9EeOxQp4FVI0Q>
 - Разработан сценарий муниципальной презентации проекта - <https://disk.yandex.ru/i/aZmYD78pL99mvw>
- Новые структуры
- В рамках проекта возникли:
- Координационный совет из представителей МКУ ИМЦ Выселковского района, советников по воспитанию и юнармейцев для контроля этапов.
 - Школьные медиацентры (временные), объединившие учащихся, учителей и родителей для создания контента.
 - Районный архив цифровых материалов – база данных с исследовательскими работами, доступная для всех школ - <https://disk.yandex.ru/d/M9qoyc2qLDQmTA>
- Оптимизированные процессы
- Автоматизация сбора данных:
 - Использование Google Forms для анкетирования участников и фиксации прогресса.
 - Единый график сдачи этапов с напоминаниями в чатах (СферумVK).
 - Централизованная печать баннеров через подрядчика, выбранного организаторами (снижение затрат для школ).
 - Централизованная печать брошюр за счет сетевых партнеров проекта (Выселковское казачье общество и редакцию районной газеты «Власть Советов»)
- Ключевые мероприятия
- Стартовое совещание (февраль 2024г) – презентация идеи проекта, распределение месяцев.
 - Мастер-классы по дизайну (март 2024г.).
 - Промежуточные защиты проектов (апрель – май 2024г.) – онлайн-вебинары с координационным Советом.
 - Мастер-классы по видеомонтажу (октябрь 2024г.).
 - Презентация проекта в школах (февраль – март 2025г.)

-
- Муниципальная презентация проекта «Живой календарь Великой Победы» (апрель 2025г.) – выставка баннеров, показ итогового видеоролика, награждение участников.
 - Передвижная выставка информационных баннеров с экспозицией в муниципальных районах Краснодарского края (по договоренности, в течение 2025г.)

Итоговый эффект

- Учащиеся глубже погрузились в историю ВОВ через практическую деятельность.
- Создана устойчивая модель сетевого сотрудничества школ района.
- Материалы проекта используются в уроках истории и внеурочной деятельности.

Пример оптимизации: раньше подобные инициативы реализовывались разрозненно. Теперь есть алгоритм, позволяющий тиражировать проект к другим памятным датам.

Результаты и эффекты

Количественные результаты

1. Охват участников:

- В проекте приняли участие 21 образовательная организация (20 школ + Дом Юнармии «Юные патриоты России» ст.Новомалороссийской).
- Задействовано почти 500 учащихся 5–11 классов и 72 чел. педагогов (советники по воспитанию, историки, педагоги допобразования) и родителей.

2. Созданные материалы:

- Разработано 50 презентационных листов (по 2 месяца войны на школу, состояние ДО войны и ИТОГИ войны).
- Смонтированы 26 видеороликов (хронометражем 2–3 минуты каждый).
- Изготовлено 26 баннеров (формат – шир.71см.* выс.142см.), объединённых в единую выставку.

- Мероприятия и просмотры <https://disk.yandex.ru/d/U21MPL3t1kgzUw>
- Проведены школьные мероприятия по презентации муниципального проекта «Живой календарь Великой Победы» - https://vk.com/wall-222979169_1119

- Проведено 5 районных мероприятий (стартовое совещание, 2 мастер-класса, промежуточная защита школ, муниципальная презентация проекта - https://vk.com/wall-222979169_1083, https://vk.com/wall-222979169_1082).

- Проведена передвижная выставка информационных баннеров с экспозицией в образовательных организациях Усть-Лабинского, Кореновского районах Краснодарского края - https://disk.yandex.ru/d/ZBQd6c8c_gBTtA

3. Партнёрское взаимодействие:

- Привлечено 5 местных организаций (музеи, совет ветеранов, Выселковское казачье общество, районная газета «Власть Советов») для консультаций, предоставления материалов, для изготовления печатной продукции (брошюр и баннеров)

Качественные результаты

-
1. Повышение уровня исторической грамотности:
 - Учащиеся глубже изучили события ВОВ, особенно малоизвестные эпизоды (например, роль тыла в конкретные месяцы войны).
 - По итогам опроса 85% участников отметили, что «узнали новое о вкладе своего региона в Победу».
 2. Развитие soft skills:
 - Участники приобрели навыки:
 - исследовательской работы (анализ архивных данных);
 - командной проектной деятельности;
 - медиаторства (дизайн, монтаж, публичные выступления).
 3. Патриотический эффект:
 - 70% школьников в feedback-анкетах указали, что «испытывают гордость за подвиг предков».
 - Увеличилось число желающих вступить в Юнармию и волонтёрские движения (+15% по сравнению с предыдущим годом).
 4. Сетевые и методические изменения:
 - Создана база цифровых материалов, которую могут использовать учителя на уроках истории и классных часах - <https://disk.yandex.ru/d/M9qoys2qLDQmTA> .
 - Оптимизировано взаимодействие между школами: теперь они чаще объединяются для совместных проектов.
 5. Социальный резонанс:
 - Проект получил освещение в СМИ (районная газета).
 - Родители и ветераны положительно оценили инициативу: «Дети говорят о войне с искренним интересом».
 - Мы получили отзывы начальника Управления образования администрации МО Выселковский район, начальника местного штаба ВВПОД Юнармия и директоров школ - <https://disk.yandex.ru/i/vS-FRs4O7C-mug>

Итоговые эффекты

- Для учащихся: Личностный рост, осознание ценности Победы, практические навыки.
- Для школ: Укрепление коллаборации, новые методические наработки.
- Для района: Консолидация вокруг общей патриотической идеи, создание долгосрочного ресурса («Живой календарь Великой Победы»).

Пример количественно-качественной связи:

«Раньше на уроке истории только 30% класса активно участвовали в обсуждении ВОВ. После проекта вовлечённость выросла до 75%» (данные опроса учителей).

Проект доказал эффективность формата «исследование + творчество + цифра» и может быть масштабирован на другие темы (например, «История партизанского движения во время Великой Отечественной войны» или «Тыловое движение во время Великой Отечественной войны»)

Внедрение практики

Ресурсы

1. Материально-технические ресурсы

- Компьютерная техника:
 - Ноутбуки/ПК для исследования и оформления материалов (минимум 1–2 на школу).
 - Проектор/экран для презентаций на мероприятиях.
- Программное обеспечение:
 - Презентационные материалы (PowerPoint), Графические редакторы (Canva, Photoshop), видеомонтаж (Movavi, CapCut).
 - Облачные хранилища (Google Диск, Яндекс.Диск) для сбора и обмена файлами.
- Полиграфия и реквизит:
 - Бумага для печати презентационных листов (формат А4).
 - Камера и микрофон для аудиозаписи материала.

2. Финансовые ресурсы

- Основные расходы:
 - ✓ Печать баннеров (10 000 руб./шт., оплачено за счет средств местного бюджета). Методисты МКУ ИМЦ Выселковского района выходили с письмом на Главу района, которое было рассмотрено на сессии депутатов с положительным решением.
 - ✓ Печать брошюр (60 руб./шт., оплачивали сетевые партнеры - Выселковское казачье общество, районная газета «Власть Советов», всего 15 000 руб.)
 - ✓ Грамоты для награждения участников (3000 руб.).
- Дополнительные расходы:
 - Транспортные затраты (если требуется вывоз выставки по району).
 - Сувенирная продукция (значки с символикой проекта).
- Источники финансирования:
 - Средства местного бюджета.
 - Спонсорская помощь сетевых партнеров (Выселковское казачье общество, районная газета «Власть Советов»)

3. Кадровые ресурсы

- Координаторы:
 - Советники по воспитанию (20 чел.).
 - Кураторы от МКУ ИМЦ Выселковского района (2 чел.).
- Эксперты и наставники
 - Учителя истории (консультации по достоверности информации).
 - Учителя русского языка (консультации по проверке на ошибки)
 - Педагоги допобразования по медиаторству (дизайн, видеомонтаж).
 - Родители (консультации по проверке на ошибки, дизайн).
 -
- Технические специалисты:
 - Операторы, монтажёры (старшеклассники и родители).
- Волонтёры:

- Юнармейцы и активисты Движения Первых для помощи в организации мероприятий.

4. Информационные

- ✓ Краеведческие источники (местные музеи, библиотеки).
- ✓ Рутюб источники документальной хроники времен Великой

Отечественной войны

- Шаблоны и инструкции:
- ✓ Готовые макеты для баннеров и презентаций.
- ✓ Чек-листы по этапам проекта для школ.

Площадки для публикаций:

Соцсети советников директоров по воспитанию школ Выселковского района (ВКонтакте) –

- ✓ https://vk.com/wall-222979169_910 ,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_907 ,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_906 ,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_898 ,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_900 ,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_894 ,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_893 ,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_891
- ✓ https://vk.com/wall-215764790_2868

страница ВК Дома Юнармии «Юные патриоты России ст.Новомалороссийской –

- ✓ https://vk.com/wall-222979169_1082,
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_1070
- ✓ https://vk.com/wall-222979169_1299

✓ Страница МКУ ИМЦ Выселковского района в ВК - https://vk.com/wall-217311823_1368

- ✓ САЙТ МКУ ИМЦ Выселковского района

<https://imc.viselki.ru/index.php/metodicheskie-materialy/462-vospitatelnye-praktiki>

5. Временные ресурсы

- Сроки реализации: 1 год (включая подготовку, исследование, создание продуктов и итоговое мероприятие).

- График работы:

- Подготовительный этап – февраль – март 2024г.
- 1 этап (работа в школах) – март 2024г. – январь 2025г.
- 2 этап (работа орг.группы) – февраль – апрель 2025г.

6. Организационные ресурсы

- Партнёрская сеть:

- Музеи, ветеранские и казачьи организации (для предоставления материалов).

- Местные СМИ (освещение проекта).

- Инфраструктура:

- Актные залы/аудитории для проведения мероприятий.
- Выставочные пространства (школьные рекреации, районный ДК).

Итог

Проект требует **минимальных затрат** при наличии базовой технической базы в школах.

Основные статьи расходов – полиграфия и награждение, но их можно оптимизировать за счёт спонсоров и в будущем, грантов.

Главные условия успеха:

- Чёткое распределение зон ответственности между школами.
- Методическая поддержка координаторов (методистов МКУ ИМЦ Выселковского района).
- Использование бесплатных цифровых инструментов (Canva, CapCut).

Пример:

«В нашем случае 100% школ использовали свои ноутбуки и камеры, печать баннеров оплачено за счет средств местного бюджета (методисты МКУ ИМЦ Выселковского района выходили с письмом на Главу района, которое было рассмотрено на сессии депутатов с положительным решением), брошюры оплатили сетевые партнеры – Выселковское казачье общество и районная газета «Власть Советов». Это сделало проект бюджетным, но эффективным».

Практика легко адаптируется под другие темы (например, «Календарь памятных дат России») при аналогичном ресурсном обеспечении.

Этапы

Подготовительный этап:

- ✓ Старт проекта (22.02.2024г - День Защитника Отечества)
- ✓ Обучение координаторов (март 2024г.)

Реализация

I этап (работа в школах):

- ✓ Сбор материалов (до 23.05.24г.)
- ✓ Корректировка проектных материалов (до 1.09.2024г.)
- ✓ Сбор видеоматериала, аудиозапись наработанного материала (до 30.11.2024г.)
- ✓ Подготовка материалов к публикации, работа по созданию всех информационных продуктов:
- ✓ Разработанная презентация событий 2-х месяцев ВОВ;
- ✓ Видеоролик исследованного материала с применением документальных хроник ВОВ;
- ✓ Оплата баннера готового материала (от каждой школы).
- ✓ Презентация проекта в школе (информирование о реализованном проекте в школе) (январь 2025г.)

II этап (работа орг.группы):

- ✓ Монтаж видеофильма «Живой календарь Великой Победы» из видеороликов школ (медиагруппа Дома Юнармии, до 28.02.2025г.)
- ✓ Изготовление печатной продукции проекта – баннеров и брошюр (социальный партнер проекта – районная газета «Власть Советов», до 1.04.2025г.)
- ✓ Презентация проекта школьников Выселковского района “Живой календарь Великой Победы” на муниципальном уровне (Культурно-досуговый

Центр ст.Выселки, 4 апреля 2025г.)

✓ Передвижная выставка информационных баннеров проекта с экспозицией в каждой общеобразовательной организации – участников проекта (каждые два дня, с 7.04 до 30.04.2025г.)

✓ Передвижная выставка информационных баннеров проекта с экспозицией в культурно-досуговом Центре ст.Выселки (с 2.05 до 8.05.2025г.)

✓ Передвижная выставка информационных баннеров проекта на День Победы, приуроченная к районному митингу на центральной площади ст.Выселки (9.05.2025г.)

✓ Передвижная выставка информационных баннеров с экспозицией в муниципальных районах Краснодарского края (по договоренности, в течение 2025г.)

Продукты

Положение муниципального проекта «Живой календарь Великой Победы» - <https://disk.yandex.ru/i/KizMR7pPq4Q-AQ>

Материалы проекта «Живой календарь Великой Победы» - <https://disk.yandex.ru/d/M9qoyc2qLDQmTA>

**Сборник лучших конкурсных
работ открытого краевого конкурса территориальных
(муниципальных) методических служб
«Лучшая методическая практика – 2025»**

Бубнова Ирина Сергеевна
Гайдукова Вера Васильевна
Лозовая Яна Юрьевна

Формат 60x84/16.
Усл. печ. л. 10,1. Тираж 50 экз.

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края
350080, г. Краснодар, ул. Сормовская, д. 167, ауд. 204
Тел. (861) 203-55-51, E-mail: nio@iro23.info