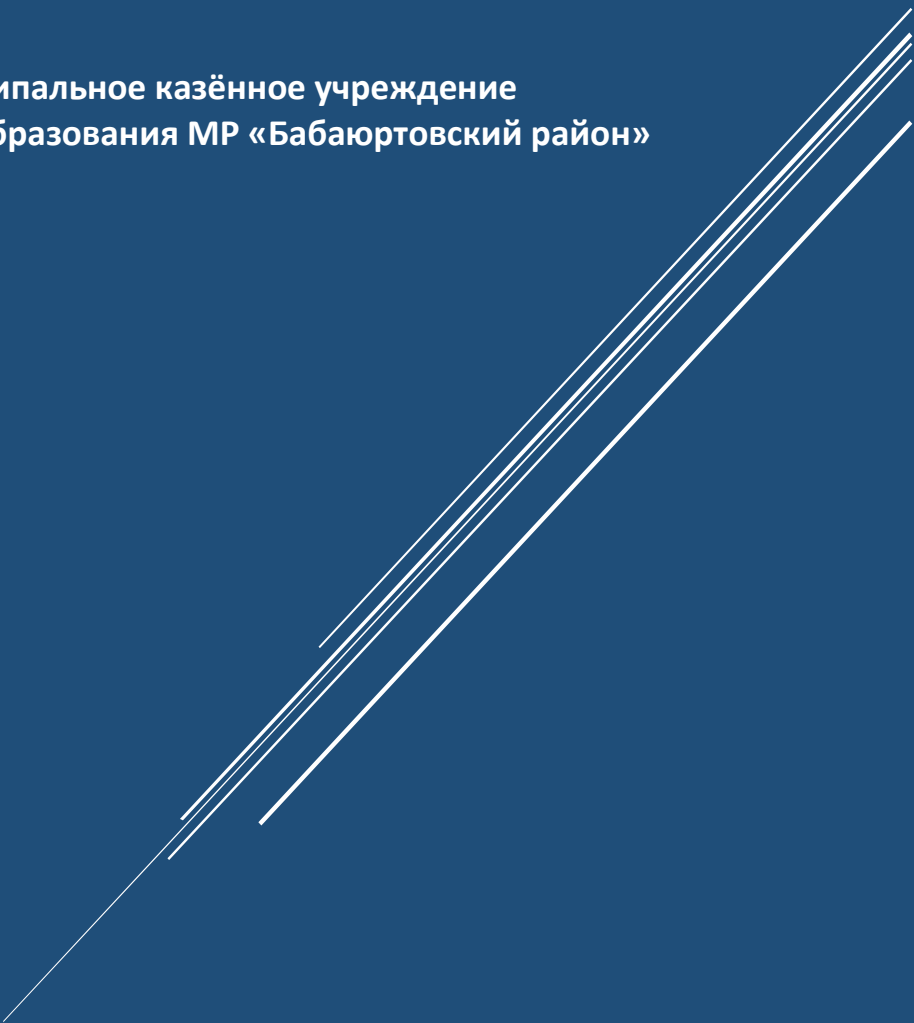


**Муниципальное казённое учреждение
«Управление образования МР «Бабаюртовский район»**



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО
ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ
МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ**

Приложение 1

к приказу МКУ «Управление образования
МР «Бабаюртовский район»
от 12.09.2022 г. № 122/22-ОД

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ**

Бабаюрт, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Наименование документа	Стр.
1.	НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	3
2.	ПОЛОЖЕНИЕ о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров МР «Бабаюртовский район»	5
3.	МУНИЦИПАЛЬНАЯ СИСТЕМА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ «ВОЗОБНОВЛЯЕМОЕ ОБРАЗОВАНИЕ» на 2022-2024 годы	10
4.	ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РУКОВОДИТЕЛЯ МО	41
5.	ЛИСТ НАБЛЮДЕНИЯ урока/занятия, включающего задания, формирующие функциональную грамотность	44
6.	ОПРОСНЫЙ ЛИСТ по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника дошкольной образовательной организации	46
7.	ОПРОСНЫЙ ЛИСТ по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации	49
8.	ОПРОСНЫЙ ЛИСТ по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника организации дополнительного образования	53
9.	ДОРОЖНАЯ КАРТА научно-методического и методического обеспечения введения обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО	57
10.	ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ Бабаюртовского района	61
11.	ДОРОЖНАЯ КАРТА реализации Модели наставничества в условиях дошкольных образовательных организаций	66
12.	ДОРОЖНАЯ КАРТА реализации Модели наставничества в условиях учреждений дополнительного образования детей	68
13.	ДОРОЖНАЯ КАРТА реализации Модели наставничества в условиях общеобразовательных учреждений	71
15.	ДОКУМЕНТЫ образовательной организации по методической работе	74



НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 мая 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся».
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. О системе профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями, внесёнными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. № 2580-р).
7. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания Федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
8. Распоряжение Минпросвещения России от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
9. Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование».
10. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
11. Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утверждённой А.В. Милёхиным 30 апреля 2021 г., с дополнениями, направленными письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 6 июня 2021 г. № 2163.
12. Распоряжение Минпросвещения России от 27 августа 2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».
13. Закон Республики Дагестан от 16.06.2014 г. № 48 «Об образовании в Республике Дагестан».
14. Закон Республики Дагестан от 15.07.2011 г. № 38 «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Дагестан до 2025 года».

15. Указ Главы Республики Дагестан от 16.06.2017 г. № 135 «О формировании общереспубликанской системы выявления и развития молодых талантов».
16. Постановление Правительства Республики Дагестан от 24.12.2013 г. № 704 «Об утверждении Инвестиционной стратегии Республики Дагестан до 2025 года».
17. Постановление Правительства Республики Дагестан от 23.12.2014 г. № 664 «Об утверждении государственной программы Республики Дагестан «Развитие образования в Республике Дагестан».
18. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н.
19. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.05.2018 № 298н.
20. Профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.2015 № 514н.
21. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.
22. Примерная основная образовательная программа начального общего образования. Одобрена решением Федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол 1/22 от 18.03.2022 г.
23. Примерная основная образовательная программа основного общего образования. Одобрена решением Федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол 1/22 от 18.03.2022 г.
24. Программа «Научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования», протокол Ученого совета ДИРО № 8/21 от 29.12.2021.
25. Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Дагестан.
26. Региональная система научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров «Возобновляемое образование» на 2022-2024 годы.
27. Муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров «Возобновляемое образование» на 2022-2024 годы.
28. Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Бабаюртовского района.



ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе научно-методического сопровождения
педагогических работников и управленческих кадров
Бабаюртовского района

I. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Бабаюртовского района (далее МСНМС) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты МСНМС Бабаюртовского района.
- 1.2 Настоящее Положение определяет организационные, содержательные основы повышения профессионализма педагогов и руководителей образовательных организаций.
- 1.3 Настоящее Положение нормативно закрепляет научно-методические условия развития кадрового потенциала, профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров Бабаюртовского района.
- 1.4. Правовая основа создания и функционирования МСНМС Бабаюртовского района:
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
 - Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
 - Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
 - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
 - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
 - Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
 - Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 08.11.2021 № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций».

II. Цель, задачи и принципы деятельности МСНМС Бабаюртовского района

- 2.1. Целью МСНМС Бабаюртовского района является создание организационных, научно-методических условий непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования Российской Федерации, Бабаюртовского района.
- 2.2. Задачи МСНМС Бабаюртовского района:

- формирование единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- создание системы научно-методического сопровождения индивидуальных маршрутов педагогов, определения профессиональных перспектив;
- развитие сетевого взаимодействия субъектов МСНМС Бабаюртовского района для создания единой научно-методической среды по разработке, апробации и внедрению инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) педагогических и управленческих кадров на основе кооперации образовательных ресурсов;
- разработка эффективных форм и содержания научно-методической поддержки и сопровождения педагогов и руководителей образовательных организаций с учетом региональной специфики и особенностей образовательных организаций;
- создание условий для формирования устойчивой мотивации педагогов к овладению современными технологиями, в том числе цифровыми, их использованию в образовательной деятельности;
- создание единой и доступной системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения эффективных педагогических и управленческих практик;
- внедрение в образовательный процесс образовательных организаций проектных форм обучения, исследовательской деятельности;
- создание условий для включения педагогов, руководителей образовательных организаций и структур управления образованием муниципального уровня в аналитическую, прогностическую деятельность в области обеспечения высокого уровня качества образования;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм научно-методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений муниципальной сферы образования в освоении современных профессиональных компетенций.

2.3. Принципы деятельности МСНМС Бабаюртовского района:

- соответствие целям, задачам, показателям национального проекта «Образование», проектов и программ отрасли «Образование» Республики Дагестан в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- соответствие реализуемых в МР «Бабаюртовский район» мероприятий потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов, определение профессиональных перспектив.

III. Структура и субъекты МСНМС Бабаюртовского района

1.1. МСНМС Бабаюртовского района включает структурные компоненты муниципального уровня и обеспечивает полноту и преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в системе общего образования Бабаюртовского на всех уровнях:

1.1.1. **Муниципальная методическая служба** (далее – ММС):

- определяет и инициирует нормативное закрепление статуса муниципальной методической службы в муниципальной системе управления образования;

- проектирует единое муниципальное научно-методическое пространство развития компетентностей педагогов и управленческих кадров для решения задач повышения качества общего образования;
- придает методический импульс образовательным организациям к созданию мобильной результативной системы внутрифирменного образования (методической работы образовательной организации);
- обеспечивает формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение личностных, метапредметных и предметных, методических компетенций, в том числе в области формирования функциональной грамотности;
- персонифицирует научно-методическое сопровождение педагогических работников на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;
- оказывает действенную помощь и поддержку школам с низкими образовательными результатами и школам, находящимся в сложных социальных условиях;
- расширяет сеть профессиональных сообществ, муниципальных методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства педагогов;
- поддерживает развитие системы наставничества для «горизонтального» обучения педагогических работников, в том числе молодых специалистов;
- развивает сетевые формы взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов;
- стимулирует внедрение инновационных форм научно-методической работы;
- осуществляет аналитическую деятельность образовательных результатов обучающихся, образовательных организаций, состояния методической работы в образовательных организациях и муниципальных объединениях;
- вовлекает педагогов и руководителей в региональную систему непрерывного повышения профессионализма;
- обеспечивает взаимосвязь с ДИРО, ЦНППМ;
- ведет установленную ДИРО отчетность о состоянии научно-методической работы в муниципалитете.

1.1.2. **Методическая служба образовательной организации:**

- выстраивает научно-методическую работу как развивающуюся систему;
- сопровождает и обеспечивает развитие педагогических кадров, повышение их квалификации в межкурсовой период, развивает корпоративное повышение квалификации;
- выявляет и сохраняет педагогические традиции профессионального роста;
- стимулирует и формирует внутренние потребности каждого педагога к саморазвитию, постижению нового, эффективного опыта, подготовке обучающихся к решению жизненных и учебных задач;
- обеспечивает готовность педагогов к высокому методическому уровню проведения всех видов занятий с обучающимися;
- анализирует качество работы педагогов в режиме функционирования и развития;
- приводит методическое обеспечение учебных предметов в соответствие с ФГОС;
- сопровождает профессиональное становление молодых (начинающих) педагогов, развивает институт наставничества;
- создает систему выявления, изучения, обобщения, возвращения и распространения нового педагогического опыта;

- разрабатывает учебные, научно-методические и дидактические материалы;
- организует взаимодействие с другими учебными заведениями, научно-исследовательскими учреждениями по наращиванию профессиональных знаний, обмену опытом и передовыми технологиями.

IV. Механизмы взаимодействия субъектов системы научно-методического сопровождения

4.1. Предметами взаимодействия субъектов МСНМС Бабаюртовского района являются:

- создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств сферы образования Российской Федерации, Республики Дагестан;
- реализация сетевых программ;
- реализация сетевых инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ педагогических работников и управленческих кадров различных уровней.

4.2. Основные каналы взаимодействия субъектов МСНМС:

- общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);
- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.);
- прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами.

V. Методы сбора информации и инструменты оценки

5.1. Методами сбора информации являются:

- данные федеральных цифровых информационных систем;
- данные официальных сайтов образовательных организаций;
- согласованные формы отчетности, аналитической деятельности;
- наблюдение в период посещения образовательных организаций и органов управления образования муниципалитетов;
- изучение нормативных правовых документов муниципальных органов власти, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций.

5.2. Мониторинг эффективности деятельности МСНМС Бабаюртовского района проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга эффективности деятельности МСНМС Бабаюртовского района проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации, принимаются управленческие решения.



**МУНИЦИПАЛЬНАЯ СИСТЕМА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
«ВОЗОБНОВЛЯЕМОЕ ОБРАЗОВАНИЕ» на 2022-2024 годы**

Многие реформы в образовании не оправдали надежд и не привели к улучшениям, потому что не оказали достаточного воздействия на учителя, не смогли вовлечь педагога в преобразовательную развивающую деятельность.

Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей.

Муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров «Возобновляемое образование» – эффективный механизм развития кадрового потенциала системы образования Бабаюртовского района.

Система учительского роста «Возобновляемое образование» – это формирование педагога будущего, способного сохранять постоянно растущую потребность в новом знании, пластично перестраиваться в условиях деятельности будущего, творчески решая возникающие проблемы обновляемого образования.

Педагог будущего нуждается в постоянном образовании и самое главное – стремится к нему.

«Возобновляемое» – означает обновляемое, продолжаемое, сменяемое, дополняемое образование. Это одно из важнейших условий расширения возможности педагога в его самоопределении, саморазвитии, самореализации. Данный подход позволяет преодолевать консерватизм, неподвижность образования педагога и обеспечить сферу образования востребованными специалистами.

Развитие системы российского образования эффективно продвигают творчески, по-новому работающие учителя, способные и готовые продолжать реализацию его основных направлений. Для всего педагогического сообщества важны сформированная мотивация и усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение новыми, передовыми технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к самообучению, самоорганизации и саморазвитию.

Вехи (динамика) профессионального роста:

- от студента к специалисту;
- от специализации к многофункциональности;
- от многофункциональности к мастерству;
- от индивидуального мастерства к мастерству сообщества.

Множественность маршрутов, позволяющих войти в учительскую профессию и развивать свое профессиональное мастерство, позволят создать систему

непрерывного профессионального развития «Возобновляемое образование» от получения профессионального образования до завершения карьеры учителя.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОСНОВАНИЕ

Что может объективно составить Систему подготовки, непрерывного профессионального развития педагога, сделать её более **эффективной и гибкой** по отношению к запросам сферы образования и самого учителя?



НОРМАТИВНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ:

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 4 февраля 2021 года N Р-33

Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

«Создание системы эффективного методического сопровождения путем модернизации способов методической поддержки за счет разработки и внедрения правовых, организационных и финансовых механизмов **перехода на новые модели оказания адресной методической поддержки педагогическим коллективам и педагогическим работникам**».



ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОВОГО КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ в РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН

Цель муниципальной системы «Возобновляемое образование» – создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего их творческий рост в соответствии со стратегическими направлениями развития системы образования, новое качество образования.

ПРОБЛЕМЫ

1. Несформированность целенаправленной методической политики.
2. Отсутствие устойчивой вертикали формирования единого методического пространства: от регионального института развития образования через муниципальные методические службы к каждой образовательной организации.
3. Сохраняющаяся неопределенность статуса муниципальной методической службы.
4. Ориентация деятельности муниципальной методической службы на решение преимущественно краткосрочных задач тактического характера.

5. Недостаточный уровень аналитической культуры у руководителей образовательных организаций.
6. Нечеткость опережающего видения роли методической работы в развитии кадровых ресурсов образовательных организаций.
7. Несбалансированность охвата педагогических и управленческих кадров района эффективным адресным методическим сопровождением.
8. Невысокий инновационный потенциал системы методической работы.
9. Наличие образовательных организаций, которые не могут самостоятельно организовывать эффективные методические мероприятия.
10. Наличие образовательных организаций с низкими результатами качества образования.

АКТУАЛЬНОСТЬ

- Актуальность обновления подходов к профессиональному развитию педагогических и управленческих кадров на всех уровнях характеризуется масштабами, темпами и сущностью инновационных процессов в системе образования Российской Федерации, Республики Дагестан и Бабаюртовского района.
- Значимость профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач повышения качества общего образования в Бабаюртовском районе.
- Востребованность нового подхода к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров, выходящего за рамки существующей системы, обеспечивающего достижение целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации, Главы Республики Дагестан и иных программных документов федерального, регионального и муниципального уровней.
- Востребованность в освоении **новых управленческих механизмов, образовательных технологий**.
- Повышение **ответственности за результаты** педагогической и управленческой деятельности в связи с **обновлением целевых ориентиров** в достижении высокого качества образования.
- Целевой показатель уровня качества образования включен в состав национальных приоритетов развития Российской Федерации на период до 2030 года.
- Приоритеты государственной политики охватывают деятельность от обновления содержания образования и внедрения современных технологий обучения до введения **новых подходов** и инструментария оценки качества образовательных результатов обучающихся, **качества систем** образования на всех уровнях – от муниципальных до федеральных.

ОСНОВНЫЕ ИДЕИ

Основными идеями модели муниципальной методической службы (МСНМС) являются следующие:

- понимание МСНМС «Возобновляемое образование» как системы **взаимообусловленности** всех ее субъектов;
- организация МСНМС на условиях **сетевого взаимодействия**;
- создание **многоуровневой** модели МСНМС;
- реализация **новых подходов** к повышению квалификации педагогических и руководящих работников, подготовка к работе в **новых условиях**;
- формирование **экспертного** сообщества;
- организация методического консалтинга.

АКТУАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ

Необходимость:

- обеспечения доступа педагогов и управленческих работников сферы образования Бабаюртовского района к актуальной информации на основе концентрации ресурсов и возможностей, необходимых образовательным организациям, на сайте МКУ «Управление образования МР «Бабаюртовский район»;
- внедрения эффективных приемов экспертно-аналитического сопровождения инновационных процессов в муниципальной системе образования с использованием современных механизмов педагогической логистики.

УЧЕТ АКТУАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

При формировании и развитии муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров необходимо:

- учитывать сложившийся в Бабаюртовском районе практический опыт методического сопровождения образовательной деятельности;
- создавать условия сетевого взаимодействия организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы;
- обеспечивать педагогическим работникам и управленческим кадрам доступ к качественным программам;
- при формировании индивидуальных образовательных маршрутов опираться на результаты независимой диагностики компетенций и выявление педагогических и управленческих дефицитов, профессиональных перспектив – точек профессионального роста;
- содействовать переносу педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;
- стимулировать развитие профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов;
- поддерживать развитие экспертного сообщества, профессионально-педагогических конкурсов;
- способствовать созданию муниципальной системы тьюторского сопровождения прохождения индивидуальных образовательных маршрутов через создание Муниципального методического актива;
- совершенствовать подходы к оценке общих тенденций развития системы мониторинга профессиональной деятельности педагога.

Системная поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой, непрерывной и вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя, руководителя на всех уровнях.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Создание эффективной системы муниципальной научно-методической службы, обеспечивающей новое качество образования.
2. Создание единого профессионально-педагогического пространства прогнозирования тенденций изменения в уровне и качестве профессионализма педагогических и управленческих кадров.
3. Создание единого научно-методического пространства, обеспечивающего поиск, конструирование, возвращение, освоение и обобщение лучшего педагогического опыта, инновационных педагогических технологий, оперативную разработку методических

пособий, рекомендаций муниципального статуса, способствующих повышению качества образовательного процесса.

4. Внедрение новой эффективной модели методической поддержки педагогов на уровне образовательной организации, определение и нормативное закрепление статуса муниципальной методической службы.
5. Создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования.
6. Повышение уровня удовлетворенности педагогов и руководителей учреждений образования деятельностью муниципальной методической службы, их структурных подразделений.
7. Обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования, связанную с обновлением ФГОС, выстраивания воспитательного процесса.
8. Оперативное освоение учебно-методических и информационно-методических ресурсов необходимыми для успешного решения задач обновленных ФГОС.
9. Развитие управленческой мобильности в организации научно-методической работы, повышение качества образования на всех уровнях.
10. Непрерывное повышение профессиональной компетентности, рост педагогического мастерства и развитие творческого потенциала педагогических кадров, их готовность к процессу обучения конкурентоспособных учащихся, показывающих высокие результаты качества образования.

**ПЯТИУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА
НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПЕДАГОГОВ и РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
в БАБАЮРТОВСКОМ РАЙОНЕ**

ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ

системы НППМ педагогов и руководителей.

Корпоративное повышение квалификации – научно-методическая работа на уровне
образовательной организации

Миссия научно-методической работы образовательной организации.

Подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, личностной и профессиональной самореализации.

Формирование способности педагога к «самовыращиванию» своих профессиональных ресурсов, придающих творческий характер его деятельности.

Развитие личности обучающегося и учителя через приоритет педагогической компетентности.

Построение НМР как корпоративной системы по реализации различных по уровню и характеру задач на основе общей стратегической цели и единой методологии педагогического поиска образовательной организации.

ЗАДАЧИ

1. Построение научно-методической работы как развивающейся системы;
2. обучение и развитие педагогических кадров, повышение их квалификации в межкурсовой период, развитие корпоративного повышения квалификации;
3. сохранение педагогических традиций профессионального роста;
4. стимулирование и формирование внутренней потребности каждого педагога к саморазвитию, постижению нового эффективного опыта, подготовки обучающихся к решению жизненных и учебных задач;
5. обеспечение высокого методического уровня проведения занятий;
6. анализ качества работы педагогов в режиме функционирования и развития;
7. приведение методического обеспечения учебных предметов в соответствие с ФГОС;
8. помощь в профессиональном становлении молодых (начинающих) педагогов, развитие института наставничества;
9. создание системы выявления, изучения, обобщения, взращивания и распространения нового педагогического опыта;
10. разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов для педагогов и обучающихся;
11. организация взаимодействия с другими учебными заведениями, научно-исследовательскими учреждениями по наращиванию профессиональных знаний, обмену опытом и передовыми технологиями.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

1. Приобретение компетенций:

- способность анализировать и оценивать педагогическую деятельность;
- умение планировать и оценивать педагогическую деятельность;
- готовность совершенствовать педагогическую деятельность;
- умение включаться в педагогический поиск, творчество и ОЭР;

- способность развивать современный стиль педагогического мышления;
- готовность к непрерывному обучению, самообразованию;
- готовность работать в группе;
- способность к совместному принятию решений;
- коллективная компетенция команды.

2. *Наличие у педагогов удовлетворенности собственной деятельностью.*

3. *Создание ситуации успеха у всех участников образовательного процесса.*

4. *Становление педагога автором собственной педагогической концепции.*

5. *Мобильное распространение эффективного педагогического опыта.*

6. *Приоритет традиций школы, опирающихся на познавательную деятельность учителей, стремление к самообразованию.*

7. *Построение научно-методической работы образовательной организации как саморазвивающейся системы.*

Построение научно-методической работы как развивающейся системы позволит преодолеть типичные недостатки:

- изолированность школьных методических объединений, их замкнутость в рамках не только предмета, но и предметной дидактики;
- преодоление разобщенности, несогласованности, отсутствие межпредметных связей;
- понимание учителем своего педагогического труда в плоскости «Я и моя школа, мой ученик» в противовес прежнему «Я и мой предмет».

Развивающееся образовательное пространство, единая образовательная команда школы – результат содержательного взаимодействия трех уровней МР:

- коллективного, группового, индивидуального.

В плоскости поля взаимодействия уровней НМР, управления ею, возникает пространство профессионального роста педагога.

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ НМР

- научно-методический совет (НМС) – орган управления методической работой образовательной организации, осуществляющий разработку программ развития кадрового потенциала в контексте задач образовательной политики, разработку и реализацию стратегии научно-методической работы в образовательной организации, модульных программ корпоративного обучения;
- методические объединения (МО) – формат научно-методической работы, создающий образовательную среду для проявления творческой активности педагогов и направленный на развитие профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- школьная методическая команда (ШМК) – рабочая группа педагогов, которая в формате командно-сетевого каскада проводит модельные семинары для мобильного освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;
- профессиональные объединения педагогических работников – проектные, творческие команды, временные научно-исследовательские коллективы, годовые команды учителей, исследовательские лаборатории и другие формы, созданные под решение актуальных задач организации;
- профессиональные обучающиеся сообщества – малые профессиональные группы (команды), объединяющие педагогов организации для непрерывного корпоративного обучения в процессе совместного решения возникающих в работе проблем;

- «пары» – объединение педагогов в пары на разных основаниях (по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.) для «горизонтального» обучения на основе наставничества и обмена опытом.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

- Разработка и принятие Концепции научно-методической работы образовательной организации.
- Корпоративная деятельность над единой методической темой образовательной организации. Создание проектного офиса по научно-методическому сопровождению педагогов.
- Выявление профессиональных дефицитов, профессиональных перспектив педагогов образовательной организации.
- Организация эффективной системы корпоративного обучения педагогов.
- Организация работы научно-методических кафедр (методических объединений) предметно-цикловой или проблемно-тематической направленности в новом формате. Проведение публичной защиты в начале учебного года и творческого отчета методических объединений в конце учебного года.
- Создание ситуации потребности педагогов в самосовершенствовании, организация защиты личных тем самообразования педагогов в рамках единой методической темы образовательной организации.
- Осуществление научно-методической работы в разных формах: тематические педагогические советы, единые методические дни, декады открытых уроков, методические туры, декады «Мастер-класс от мастера», школьные педагогические чтения, проектные сессии (семинары) и др.
- Вовлечение в научно-методическую работу учителей-наставников, педагогов с высшей квалификационной категорией, педагогов-исследователей.
- Разработка на сайте школы страницы по научно-методической работе.
- Инициирование и активная деятельность с образовательными организациями муниципалитета, округа, региона в формате сетевого взаимодействия.
- Разработка системы стимулирования участия педагогов в научно-методической работе.
- Ежегодная самооценка состояния научно-методической работы, прогнозирование содержания и направлений ее развития.



ВТОРОЙ УРОВЕНЬ

системы НППМ педагогов и руководителей

Научно-методическое сопровождение педагогов на уровне муниципалитета –
муниципальная методическая служба

ОБОСНОВАНИЕ

Цель: Создание единого организационно-методического пространства по эффективному взаимодействию муниципальной методической службы (ММС) и методических структур образовательных организаций для повышения мобильности и компетентности педагогических и управленческих кадров, формирования новых качественных позиций педагога и руководителя, обеспечения преемственности и адресности профессионального роста педагогов муниципалитета.

Необходима и востребована оперативная смена парадигмы муниципальной методической службы: от агрегатора формальной отчетности – к субъекту аналитической адресной работы с педагогом.

Задачи:

- Определить и нормативно закрепить статус муниципальной методической службы в муниципальной системе управления качеством образования;
- спроектировать единое муниципальное научно-методическое пространство развития компетентностей педагогов для решения задач повышения качества общего образования;
- придать импульс образовательным организациям к созданию мобильной и результативной системы образования;
- обеспечить формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение предметных и методических компетенций;
- персонифицировать научно-методическое сопровождение педагогических работников на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;
- расширить сеть профессиональных сообществ, муниципальных методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства педагогов;
- поддерживать развитие системы наставничества для «горизонтального» обучения педагогических работников, в том числе молодых специалистов;
- развивать сетевые формы взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов;
- стимулировать внедрение инновационных форм научно-методической работы;
- вовлекать педагогов и руководителей в региональную систему непрерывного повышения профессионализма;
- оказывать действенную помощь и поддержку школам с низкими образовательными результатами и образовательным организациям, находящимся в сложных социальных условиях.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- Формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников;

- организация работы муниципальной методической команды по оперативному и массовому внедрению педагогических инноваций и эффективных педагогических практик;
- организация деятельности профессиональных сообществ, стажировочных площадок, опорных школ, методических объединений педагогических работников для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования;
- методическая поддержка молодых специалистов и развитие наставничества;
- методическое сопровождение проведения профессиональных конкурсов, научно-практических конференций, олимпиад, форумов педагогических работников образовательных организаций Бабаюртовского района;
- взаимодействие и координация научно-методической деятельности с ДИРО РД, Межмуниципальными методическими округами;
- принятие Регламента о разграничении полномочий и совместной деятельности по вопросам повышения профессионализма педагогических и управленческих кадров в системе «ДИРО – межмуниципальный методический округ – муниципальная методическая служба – методическая служба образовательной организации».

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- Создание системы информационной, экспертно-аналитической и консультационной поддержки педагогических работников и образовательных организаций с использованием современных сетевых технологий;
- экспертиза и рекомендация к освоению научно-методических, программных, научно-исследовательских материалов и авторских разработок педагогов (руководителей);
- сопровождение апробации инновационных программ, технологий в образовательной и управленческой деятельности;
- разработка программ научно-методического сопровождения образовательных организаций при участии в конкурсных мероприятиях;
- организация сетевого взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов и руководителей;
- диссеминация инновационного педагогического и управленческого опыта.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- Мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников муниципальной системы образования;
- мониторинг состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, результатов деятельности методических объединений/профессиональных сообществ, определение направлений их совершенствования;
- проведение общественных смотров научно-методической работы образовательных организаций;
- мониторинг результатов деятельности по поддержке молодых педагогов и системы наставничества;
- выявление затруднений методического характера в образовательном процессе по заявкам образовательных организаций и по результатам внешней оценки качества образования обучающихся.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- Формирование банка данных инновационного опыта и лучших педагогических практик;
- распространение лучших образцов инновационной деятельности педагогов и управленческих команд в профессиональном сообществе;
- организация информационного пространства (сайт, группы в соцсетях и т.д.).

ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- Выпуск сборников материалов научно-практических конференций, конкурсных мероприятий.

КОНСУЛЬТАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- Просветительно-консультативная деятельность для педагогических работников и родительской общественности по проблемам обучения и воспитания.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО КООПЕРАЦИИ, ИСПОЛЬЗОВАНИЮ УДАЛЕННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

- Активное участие в деятельности Межмуниципальных методических округов.
- Организация участия педагогов в курсах, семинарах, вебинарах, проводимых институтами Министерства просвещения РФ, Министерства образования и науки РД, ДИРО.

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ

- Муниципальная методическая служба – организационная структура, координирующая методическую работу и обеспечивающая условия для профессионального развития и самореализации педагогических работников муниципальной системы образования;
- муниципальные методические объединения, творческие педагогические мастерские – профессиональные объединения педагогов одного или нескольких близких профилей в методической поддержке педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;
- опорная школа – образовательное учреждение, являющееся центром методической работы по внедрению педагогических инноваций, служащая учебной базой для непрерывного повышения педагогического мастерства;
- муниципальная методическая команда – команда муниципальной системы образования, создающаяся для реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада, ориентированного на обеспечение готовности педагогов к реализации крупных системных инноваций; осуществляющая обучение и тьюторское сопровождение школьных методических команд;
- центры образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», – структурные подразделения образовательных организаций, включающихся в реализацию программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками);
- кроссфункциональные команды – временные команды из специалистов с различным функциональным опытом, объединяющие усилия для решения конкретной методической проблемы, актуальной для системы образования муниципалитета;
- профессиональные сообщества (клуб творческих учителей, школа молодых учителей, молодых руководителей, сетевые предметные сообщества и др.) – площадки для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

- Учет трендов управления на основе данных, последовательно внедряющихся в эффективные системы управления качеством образования, и как следствие – возрастающий запрос на аналитические компетенции участников образовательных отношений.
- Переоценка роли организаций (специалистов), выполняющих функции муниципальных методических служб.
- Нормативное определение статуса муниципальной методической службы в региональной и муниципальной системе управления качеством образования.
- Совершенствование организационной модели научно-методической работы.

- Инициация новой, основанной на работе проектных групп, организованных с учетом персональных дефицитов педагогов, модель ММС.
- Формирование организационной мобильности с целью готовности ММС внедрять стратегии и инновации федерального и регионального значения на основе глубокого понимания проблем каждой образовательной организации, находящейся на территории муниципального управления образования.
- Построение тематических кластеров как ядра стратегии адресной работы с профессиональными затруднениями педагогов по принципу однородности выявленных профессиональных дефицитов, причин их возникновения.
- Высокий профессиональный уровень специалистов управления образования муниципалитета.
- Полное и достаточное организационно-документальное обеспечение ММС.
- Современное научно-методическое обеспечение инновационных процессов в методической службе.
- Разграничение полномочий между ММС, школьной МС, направленных на обеспечение высокого качества образования на основе роста профессионализма педагогов, управленческих команд.
- Системный анализ деятельности методической службы района, прогнозирование тенденций развития, принятие исчерпывающих управленческих мер по ее стабильному совершенствованию;
- Делегирование полномочий по выработке решений на уровень исполнителей, руководителей муниципальных МО, руководителей проектов, специалистов, педагогов и управленцев, что повысит ответственность за результаты управления качеством образования на муниципальном уровне.
- Освоение процедур само-аудита, внутреннего аудита, мониторинговых исследований уровня профессиональной компетентности педагогов и профессиональных затруднений работников образовательных организаций.
- Диагностирование руководителей образовательных организаций по показателям успешности реализации программ развития.
- Создание эффективной системы информационного обеспечения педагогов и руководителей нормативно-правовой, распорядительной, методической документацией и материалами.
- Общественные смотры научно-методической работы муниципалитетов на уровне межмуниципальных методических округов.



ТРЕТИЙ УРОВЕНЬ

системы НППМ педагогов и руководителей. Научно-методическое сопровождение педагогов на уровне межмуниципальных методических округов

ОБОСНОВАНИЕ

Межмуниципальные методические округа (ММО) – организационно-методические объединения по повышению кадрового потенциала входящих в них образовательных организаций муниципалитетов в условиях реализации приоритетных направлений развития сферы образования РФ, РД, создаваемые по территориальному принципу.

Цель ММО – высокопрофессиональное кадровое обеспечение государственной политики в области образования, развитие систем образования муниципалитетов Республики Дагестан в условиях сетевого взаимодействия.

Задачи ММО:

Объединение усилий по

а) формированию траектории непрерывного профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций Республики Дагестан;

б) освоению обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО; Федеральной стратегии по повышению качества общего образования и формированию функциональной грамотности обучающихся; программы Года образования в РД (2022г.);

в) прогнозированию и совместной разработке приоритетно-значимых направлений развития образования в муниципалитетах, входящих в ММО;

г) повышению педагогического мастерства на основе кооперации имеющегося опыта и эффективных педагогических/управленческих практик в соответствии с профессиональными запросами педагогов округа и требованиями, предъявляемыми к современному учителю, воспитателю, руководителю;

д) использованию возможностей и ресурсов сетевого обучения и взаимодействия методических служб;

е) созданию фонда эффективных ресурсов ММО, их освоению в образовательных организациях округа, приближению лучших педагогических и управленческих практик к учителю, руководителю.

ФУНКЦИИ ММО

- Прогностическая – прогнозирование тенденций развития образовательного пространства ММО.
- Образовательная – обеспечение возможности развития профессиональных компетенций педагогов, руководителей в условиях, приближенных к месту работы.
- Научно-методическая – координация научно-методической помощи, сопровождения педагогов; обеспечение достаточности методической помощи педагогам, руководителям на основе выявленных профессиональных дефицитов и запросов.
- Консультационная – консультационная помощь педагогам, руководителям по востребованным вопросам обучения, управления на основе использования ресурсов ММО.
- Инновационная – проектирование и развитие образовательного пространства межмуниципальных округов, вовлечение образовательных организаций, управленцев и педагогов в инновационную деятельность, актуальную для учреждений и организаций ММО.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПЛАНОВО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ:

- изучение социокультурной и образовательной ситуации в округе; прогнозирование приоритетов развития образования в округе; разработка стратегии развития.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ:

- Реализация региональной системы повышения профессионального мастерства педагогов.
- Организация работы регионального методического актива в ММО.
- Осуществление и координация методической работы в муниципалитетах, образовательных организациях.
- Разработка моделей по созданию в ММО многовариативной образовательной среды в соответствии с ФГОС.
- Осуществление публичной защиты опыта педагогов, руководителей, рекомендованных к награждению, опыта образовательных организаций, участвующих в конкурсах (защита опыта в округе приравнивается к распространению опыта на региональном уровне).
- Создание окружных ассоциаций молодых педагогов, организация работы окружных Союзов наставников.
- Повышение квалификации педагогов в различных формах дополнительного профессионального образования, в том числе: курсы, семинары, семинары-практикумы, методические экспедиции, каникулярные, летние школы для педагогов/руководителей, проектные сессии, мастер-классы и педагогические мастерские, конференции и др.
- Подготовка и организация деятельности экспертов.

УЧЕБНАЯ И КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ РАБОТА С ПЕДАГОГАМИ И ОБУЧАЮЩИМИСЯ (ВОСПИТАННИКАМИ):

- олимпиады, смотры, конкурсы, спартакиады, фестивали и др.

Межмуниципальные методические округа – приближение повышения квалификации к образовательным организациям, педагогам/руководителям; минимизация отрыва педагогов от профессиональной деятельности; расширение сферы профессионального взаимодействия.

Руководство округом:

Руководство деятельностью ММО осуществляет Совет округа, формируемый из представителей муниципальных управлений образования.

Совет округа определяет руководителя и срок его полномочий: руководитель может быть либо постоянным, либо сменяемым через 1-2 года. Возможен вариант руководства округом всеми начальниками муниципальных управлений поочередно.

От ДИРО и Центра непрерывного повышения педагогического мастерства взаимодействие с округами по научно-методическому сопровождению осуществляют кураторы.

Объединение усилий муниципальных систем образования по решению проблем развития, поставленных государством, обществом перед сферой образования, может стать стимулирующим фактором для взаимодействия и других отраслей в составе регионов Республики Дагестан.

Таково назначение образования, его миссия – опережать другие сферы, формировать у них мотивацию на консолидацию действий, на развитие.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Разработка Положения о межмуниципальном методическом округе.
2. Принятие регламента взаимодействия ГБУ ДПО РД «ДИРО» с муниципальными органами управления образования в формате межмуниципальных методических округов.
3. Создание института Регионального методического актива (РМА).
4. Создание профессионально-педагогических, управленческих сообществ на уровне ММО:

- Школы управления образованием; Школы молодого учителя; Школы наставников; Школы экспертов, Межмуниципальной Педагогической Думы, педагогических чтений.
 - Межмуниципальные проектные офисы с головным проектным комитетом в ГБУ ДПО РД «ДИРО».
 - Межмуниципальные детские мероприятия. Межмуниципальные Школы одаренных детей (мероприятия для детей интеллектуальной направленности, олимпиадные тренинги, предметные и творческие олимпиады и др.)
 - Изучение, прогнозирование и формулирование приоритетных и стартовых педагогических проблем образовательных организаций межмуниципального методического округа.
5. Консолидация интеллектуальных и творческих усилий субъектов округа в решении приоритетных задач обеспечения качества образования.
 6. Расширение поля профессионального взаимодействия педагогов и руководителей.
 7. Создание персонифицированной модели непрерывного повышения квалификации педагогов и управленческих кадров на базе ММО с научно-методическим сопровождением со стороны ДИРО.
 8. Создание методических кластеров по направлениям профессиональных затруднений педагогов и осуществление обучения по программам ЦНППМ.
 9. Создание единой информационной среды для обогащения профессиональных знаний педагогов, руководителей.
 10. Реализация окружных (сетевых) проектов и событий. Конкурсы инновационных проектов «ДАГЕСТАН&ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ БРЭНД».
 11. Проведение проектных сессий для педагогов, управленческих команд.
 12. Реализация окружных образовательных программ по согласованной актуальной тематике.
 13. Развитие общественно-государственных форм управления сетевым взаимодействием.
 14. Создание окружного экспертного совета.
 15. Рекомендация образовательных организаций в состав «Дагестанской Лиги лучших школ», подготовка эффективных руководителей ОО к участию в республиканском конкурсе «Лидеры современной школы РД» и др.
 16. Продюсирование (поддержка) лидеров образования, педагогов, демонстрирующих инновационное поведение:
 - выявление носителей инновационного поведения среди педагогических работников по результатам участия в образовательных событиях муниципального, регионального уровней, профессиональных конкурсах;
 - продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;
 - продвижение авторского инновационного педагогического продукта для участия в грантовых программах, издание/публикация продуктов, организация стажировок и др.;
 - диссеминация (распространение) опыта носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе.

ЧЕТВЕРТЫЙ УРОВЕНЬ

системы НППМ педагогов и руководителей.
Научно-методическое сопровождение педагогов,
руководителей на уровне ЦНППМ ДИРО РД

ПРОБЛЕМЫ

Недостаточный уровень изучения того, какие компетенции необходимы учителю, руководителю организации и органа управления образованием, управленческой команде для работы в ближайшем будущем.

Низкий уровень работы по выявлению образовательных дефицитов на уровне муниципалитета и образовательной организации.

Ситуативное в большинстве случаев оформление заказа на повышение квалификации педагогических и управленческих работников со стороны работодателя в муниципальных управлениях (отделах) образования, в образовательных организациях.

Отсутствие целостной скоординированной системы действий по управлению повышением квалификации в муниципалитетах и образовательных организациях.

ОБОСНОВАНИЕ

Формирование устойчиво развивающейся СИСТЕМЫ как динамичного образовательного ресурса по *научно-методическому обеспечению непрерывного развития педагогов и руководителей общего образования Республики Дагестан и реализации приоритетных национальных задач глобальной конкурентоспособности российского образования.*

Эффективная система научно-методического и методического сопровождения педагогов и руководителей образовательных организаций в Республике Дагестан может быть успешно реализована с учетом тенденций развития в современном образовательном пространстве, в том числе:

- цифровизации, активного развития цифровых технологий и их внедрения во все сферы педагогической и управленческой деятельности;
- социального образовательного заказа к результатам образования (подготовка обучающихся к успешной жизни в современном мире, владеющего навыками функциональной грамотности);
- потребности в новых педагогических подходах в образовании обучающихся и детей дошкольного возраста;
- сокращения продолжительности и разнообразие форм дополнительного профессионального образования, образовательных треков (программ), связанных с повышением динамики изменений в образовательном пространстве республики;
- персонализации образовательных запросов, связанных в том числе с развитием клиентоориентированности сферы образования, понимаемой как нацеленность на учёт индивидуальных образовательных потребностей пользователей образовательных услуг (слушателей);
- повышения значимости неформального и информального образования, развития форм внутрифирменного повышения квалификации педагогов, стремления педагогов к саморазвитию;
- потребности в формировании (изменении) корпоративной образовательной культуры.

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Реализация современной интегрированной модели повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров.

2. Развитие информационной образовательной среды ЦНППМ, обеспечивающей качественное программно-информационное сопровождение повышения квалификации.
3. Сопровождение непрерывного развития муниципальных методических систем.
4. Формирование корпоративной системы профессионального развития персонала Института.
5. Становление оператором региональной сети передовых управленческих и педагогических практик, центром разработки и развития инноваций в образовании Республики Дагестан.
6. Формирование регионального методического актива – сообщества региональных методистов (тьюторов) для сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, управленческих команд образовательных организаций.
7. Стратегический анализ развития дополнительного профессионального образования педагогов.
8. Разработка комплексной диагностики: 1) профессиональной квалификации; 2) профессионального педагогического стандарта; 3) продуктивности профессиональной и инновационной деятельности.
9. Проведение диагностики профессиональных компетенций и выявление педагогических и управленческих дефицитов (профессиональных перспектив).
10. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов развития профессионального мастерства педагогов на основе результатов диагностики.
11. Проектирование форм профессионально-педагогического образования (стажировок, повышения квалификации и переподготовки). Разработка образовательных инновационных технологий.
12. Организация сетевых (проектно-сетевых) структур опережающей переподготовки и повышения профессионально-педагогической квалификации.
13. Организация консалтинговой службы в подразделениях ДИРО, обеспечивающей ориентацию педагогических и руководящих работников в современных образовательных технологиях и методиках профессионального обучения взрослых.
14. Содействие повышению эффективности деятельности образовательных организаций и педагогических работников.

СТРУКТУРНЫЙ КОМПОНЕНТ

- Межмуниципальный методический округ.
- Муниципальная методическая служба.
- Муниципальные методические объединения, творческие педагогические мастерские – профессиональные объединения педагогов одного или нескольких близких профилей.
- Базовая школа для учителей-предметников – образовательное учреждение, которое является центром методической работы по внедрению педагогических инноваций в системе образования и служит учебной базой для непрерывного повышения педагогического мастерства учителей-предметников.
- Муниципальная методическая команда – команда педагогов и управленцев, которая создается для организации и реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада.
- Центры образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» – обеспечивающие непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров, включая реализацию программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками).

- Кроссфункциональные команды – временные команды из специалистов с различным функциональным опытом, объединяющими усилия для достижения общей цели, работающими над решением конкретной методической проблемы, актуальной для системы образования региона.
- Профессиональные сообщества – площадки для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования в РД.
- Экспертный совет по апробации и распространению моделей управления качеством образования, в том числе в общеобразовательных организациях с низкими результатами общего образования и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ

Эффективная система научно-методического и методического сопровождения педагогов и руководителей образовательных организаций в Республике Дагестан может быть успешно реализована при условии саморазвития ДИРО РД, в том числе:

- через системный рост профессионализма сотрудников ДИРО, повышение личностной ответственности за свой профессиональный результат;
- через обеспечение научного подхода, осмысление методологических оснований обучения современного педагога;
- через обеспечение высокого качества реализации образовательных программ, устойчивую тенденцию повышения рейтинга, востребованности обучения в ДИРО в образовательной среде Республики Дагестан;
- через сохранение преемственности педагогических традиций республики, развитие наставничества и тьюторского сопровождения;
- через поиск новейших форм трансляции педагогического опыта;
- через создание мотивационных механизмов лучшим педагогам и руководителям ОО на участие в системе дополнительного профессионального образования, в том числе на федеральном уровне;
- через вовлеченность каждого сотрудника в процессы развития института и всей системы образования Республики Дагестан;
- через стремление к профессиональному лидерству как условию качества дополнительного профессионального образования;
- через расширение партнерских отношений с научно-методическими центрами РФ, регионов РФ, вузами России и Республики Дагестан;
- через демонстрацию командной атмосферы в коллективе ДИРО и её проецирование на команды управления образовательными организациями Республики Дагестан;
- через вовлеченность всей профессионально-педагогической команды ДИРО в разработку перспективных проектов развития образования Республики Дагестан.



ПЯТЫЙ УРОВЕНЬ

Научно-методическое сопровождение педагогов,
руководителей ОО на уровне научно-методических центров РФ

- обучение педагогов и руководителей образовательных организаций на курсах Академии МП РФ, ИСРО РАО;
- посещение и работа на вебинарах, проводимых Академией министерства просвещения Российской Федерации, Института стратегии развития образования РАО;
- образовательные стажировки в научно-методические центры России, регионы России.



МОНИТОРИНГ

системы непрерывного повышения педагогического мастерства в Бабаюртовском районе

Объекты мониторинга – содержание и результаты методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

Цель мониторинга: получение объективной, достаточной и достоверной информации об эффективности системы методической работы и ее влиянии на качество общего образования в Бабаюртовском районе.

ПРИНЦИПЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА

- открытость, прозрачность, управляемость в осуществлении мониторинговых процедур;
- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;
- ответственность лиц, представивших информацию за ее содержание;
- приоритетность открытых источников информации; последовательный переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представления аналитических итогов;
- стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания возможности для преемственности данных;
- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей;
- минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации.

ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ МОНИТОРИНГА

Результаты мониторинга позволят:

- получить целостное представление о системе методической работы в Бабаюртовском районе;
- иметь объективные данные о содержании, направлениях и формах методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации; иметь показатели ее результативности;
- обеспечить аналитическое обобщение результатов методической работы на основе объективных данных;
- осуществлять прогнозирование и создавать условия для развития методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

Современная методическая служба должна иметь следующие черты:

- максимально удовлетворять социальному спросу на методические услуги на основе маркетинговых исследований и консалтинга;
- отвечать за возможность выбора учителем содержания, форм и методов методической работы, способствующих его профессиональному росту;
- обеспечивать тесное сотрудничество учителя и ученого, учителя-мастера по поиску оптимальных методических решений в реальном процессе обучения;
- организовывать распространение социально-педагогических инициатив, новаций и реальных достижений учителей, педагогических коллективов и их руководителей и др.

Направления деятельности:

- развитие инновационной, ресурсной, стажировочной деятельности;
- научно-методическое обеспечение содержания образования;
- методическое сопровождение школьных, муниципальных, окружных, городских, федеральных проектов в области образования;
- внедрение новых форм взаимодействия участников образовательного процесса и демонстрация педагогического мастерства;
- формирование профессиональных компетенций и повышение квалификации руководящих и педагогических работников и др.

Основными критериями эффективности методической работы, кроме результативных показателей (уровня педагогического мастерства, активности и др.), являются характеристики самого методического процесса: системность, дифференцированность, этапность.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
(МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ)**

№	Показатели	Критерии, индикаторы	Формат исчисления и расчет индикатора
1	Наличие нормативной базы, регламентирующей методическую работу	1.1. Модель муниципальной методической службы, утвержденная УО и согласованная с ДИРО РД	Наличие документа – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов
		1.2. Наличие Положений о муниципальных методических объединениях педагогических работников	Наличие – 3 балла/ отсутствие – 0 баллов
		1.3. Наличие планов работы муниципальных методических объединений педагогов на текущий год	Наличие – 2 балла/ отсутствие – 0 баллов
		1.4. Наличие плана работы с директорами, заместителями директоров образовательных организаций, методическими объединениями образовательных организаций на текущий год	Наличие – 2 балла за каждый/ отсутствие – 0 баллов
		1.5. Наличие приказов, инструктивных методических писем и других документов, регламентирующих методическую работу на муниципальном уровне и уровне образовательной организации	За каждый документ – балла/ отсутствие – 0 баллов
2	Обоснование целей методической работы на муниципальном уровне	2.1. Положение о деятельности муниципальной методической службы	Наличие – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов
		2.2. Программа (дорожная карта) развития муниципальной методической службы, методической службы образовательных организаций	Наличие – 3 балла/ отсутствие – 0 баллов
		2.3. Соглашения с образовательными организациями по методическому сопровождению повышения квалификации педагогов	За каждое – 0,1 балл/ отсутствие – 0 баллов
		2.4. Соглашение с ДИРО РД по методическому сопровождению повышения квалификации педагогов	Наличие – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов
3	Соответствие содержания и организации методической работы специфике муниципалитета	3.1. Адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов	За каждую – 1 балл/ отсутствие – 0 баллов
		3.2. Информационный ресурс муниципальной методической службы (сайт, страница на сайте и др.)	Наличие – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов

		3.3. Заказ на ПК педагогов, освоение программ (треков) НППМ на муниципальном уровне в соответствии с профессиональными дефицитами педагогов	Наличие – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов
		Специальные работы по приемке результатов ПК (публичные, творческие отчеты, мастер-классы и др.) на муниципальном уровне	За каждую – 0,5 балла/ отсутствие – 0 баллов
		3.5. Экспертное консультирование педагогов муниципалитета по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся	Наличие – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов
		3.6. Тиражирование лучших практик по приоритетным направлениям развития	За каждую – 0,5 балла/ отсутствие – 0 баллов
		3.7. Современные технологии сопровождения и методической поддержки педагогов	Наличие работ по апробации современных технологий – баллов/ отсутствие – 0 баллов
4	Наличие системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества	4.1. Мероприятия с различными целевыми группами педагогов муниципальной системы образования	За каждое – 0,5 балла/ отсутствие – 0 баллов
		4.2. Мероприятия по осуществлению поддержки молодых педагогов и/или наставничеству	За каждое – 0,5 балла/ отсутствие – 0 баллов
5	Поддержка деятельности методических объединений	5.1. Программа поддержки школьных, муниципальных методических объединений	Наличие программы – 3 балла/ отсутствие – 0 баллов
		Мероприятия по поддержке методических объединений (сетевых, муниципальных, школьных)	За каждое – 0,5 балла/ отсутствие – 0 баллов
6	Наличие системы аналитической деятельности	6.1. Аналитические материалы (справки) по работе муниципальных и школьных методических объединений	За каждое – 1 балл/ отсутствие – 0 баллов
		6.2. Аналитические материалы (справка) по осуществлению поддержки молодых педагогов и/или наставничеству, по работе с различными целевыми группами педагогов муниципальной системы образования	За каждое – 1 балл/ отсутствие – 0 баллов
		6.3. Аналитическая справка по итогам методической работы в муниципальной системе образования	Наличие справки – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов

7	Управление системой методической работы на муниципальном уровне	7.1. Управленческие решения по результатам анализа деятельности методических объединений, поддержке молодых педагогов и/или наставничеству, по работе с различными целевыми группами педагогов муниципальной системы	За каждое – 1 балл/отсутствие – 0 баллов		
		7.2. Обобщение современных практик методической деятельности	За каждое – 3 балла/отсутствие – 0 баллов		
		7.3. Выявление и обобщение практик по приоритетным направлениям развития региональной системы образования	За каждое – 3 балла/отсутствие – 0 баллов		
Наименование показателя		Расчет индикатора	Min значение в год		
			2022	2023	2024
Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦППМ ДИРО, %		Достижение показателя – 10 баллов	10	20	30
Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики, %		Достижение показателя – 10 баллов	10	20	30
Доля педагогических работников, прошедших обучение в системе ДПО по образовательным программам, включенным в ФР ДППО с учетом диагностики в ЦНППМ ДИРО, %		Достижение показателя – 10 баллов	10	15	20
Доля сотрудников РМС, прошедших обучение на базе ФГАУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ ДИРО, %		Достижение показателя – 5 баллов	50	75	100
Доля образовательных организаций, принявших участие в программах ПК управленческих команд, %		Достижение показателя – 10 баллов	10	20	30
Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педаг. работников		Достижение показателя – 10 баллов	50	75	100
Количество мероприятий муниципального уровня в рамках функционирования системы НППМ педагогов		Достижение показателя – 5 баллов	2	4	6
Количество мероприятий республиканского уровня, проведенных муниципальными методическими службами в рамках функционирования системы НППМ педагогов		Достижение показателя – 5 баллов	1	2	3

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
(УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ)

№	Показатели	Критерии, индикаторы	Формат исчисления и расчет индикатора
1.	Обоснование целей методической работы на уровне образовательной организации	1.1. Положение (модель) о методической работе в образовательной организации	Наличие документа – 3 балла/ отсутствие – 0 баллов
		1.2. Программа (план) методической работы образовательной организации (текущий и перспективный)	Наличие документов – по 3 балла/ отсутствие – 0 баллов
2	Соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательной организации	2.1. Работа по выявлению образовательных дефицитов педагогов на основе анализа результатов обучающихся, внутришкольного контроля	Наличие работ – 5 баллов/ отсутствие – 0 балл
		2.2. Доля педагогов ОО, освоивших программы ПК в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	100 % – 10 баллов 50% – 6 баллов до 30 % – 2 балла 0% – 0 баллов
		2.3. Апробация современных технологий методической работы	Наличие работ по апробации современных технологий сопровождения и методической поддержки педагогов – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов
3.	Наличие системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества	3.1. Методическая работа в ОО осуществляется с различными целевыми группами педагогов: а) Доля учителей в возрасте до 35 лет, имеющих наставника, в общей численности учителей до 35 лет	50% и выше – 1 балл, менее 50% – 0 баллов
4.	Поддержка деятельности методических объединений (творческих, проблемных групп)	4.1. Программа деятельности методических объединений	Наличие работ – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов
		4.2. Работа методических объединений (творческих групп) по актуальному содержанию (обновленный ФГОС, функциональная грамотность)	Наличие работ – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов

5.	Наличие системы аналитической деятельности	5.1. Аналитические справки (с адресными рекомендациями) о результатах оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ и др.)	–о результатах ВПР – 8 баллов, –о результатах ОГЭ – 9 баллов, –о результатах ЕГЭ – 10 баллов/ отсутствие – 0 баллов		
		5.2. Аналитическая справка о результатах повышения квалификации педагогов в соответствии с выявленными дефицитами	Наличие документа – 3 балла/ отсутствие – 0 баллов		
		5.3. Аналитическая справка о деятельности школьных методических объединений (творческих, проблемных групп)	Наличие документа – 5 баллов/ отсутствие – 0 баллов		
		5.4. Аналитическая справка о результатах методической деятельности	Наличие документа – 7 баллов/ отсутствие – 0 баллов		
6.	Управление системой методической работы на уровне образовательной организации	6.1. Управленческие решения по результатам анализа методической работы	Наличие приказов – 3 балла за каждый/ отсутствие – 0 баллов		
		6.2. Обобщение современных практик методической работы	Наличие – 3 балла за каждый/ отсутствие – 0 баллов		
		6.3. Выявление и обобщение практик по приоритетным направлениям развития региональной системы образования	Наличие – 3 балла за каждый/ отсутствие – 0 баллов		
Наименование показателя		Расчет индикатора	Min значение в год		
			2022	2023	2024
Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦППМ ДИРО, %		Достижение показателя – 10 баллов	10	20	30
Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики, %		Достижение показателя – 10 баллов	10	20	30
Доля сотрудников РМС, прошедших обучение на базе ФГАУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ ДИРО, %		Достижение показателя – 5 баллов	50	75	100
Участие в программах ПК управленческих команд		Достижение показателя – 10 баллов	да	да	да

Доля педагогов, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников (при обоснованном наличии потребности)	Достижение показателя – 10 баллов	40%	60%	100%
Количество мероприятий школьного уровня в рамках функционирования системы НППМ педагогов	Достижение показателя – 5 баллов	4	6	8
Количество мероприятий республиканского, муниципального уровней, проведенных образовательной организацией в рамках функционирования системы НППМ педагогов	Достижение показателя – 5 баллов	1	2	3

**КОМПОНЕНТЫ САМОДИАГНОСТИКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ
И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
БАБАЮРТОВСКОГО РАЙОНА**

Проводится не реже одного раза в год.

По результатам самодиагностики проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации, принимаются управленческие решения

Компоненты самодиагностики	
На уровне образовательной организации	
1	Методические структуры, обеспечивающие методическую помощь педагогическим работникам, в том числе модель методической службы
2	Нормативно-правовая основа методической деятельности, соответствующая целям и задачам организации (локальные нормативные акты: положения о методической службе, о структурных подразделениях методической службы (о методическом совете, профессиональных объединениях образовательной организации, формах профессионального взаимодействия и др.), приказы о назначении руководителей профессиональных объединений и др.)
3	Учебно-методическая документация (положения о рабочей программе, системе оценки планируемых результатов освоения основной образовательной программы; планы, анализ методической работы, отчеты о результатах самооценки методической работы и др.)
4	Программа (стратегия, план) профессионального роста педагогов
5	Системы адресной поддержки педагогических работников на основе выявления (диагностики) профессиональных затруднений, самоанализа результатов деятельности
6	Корпоративное обучение сотрудников
7	Эффективные формы методической работы, в т.ч. сетевые (школьные профессиональные объединения педагогических работников):
	осуществляющие свою деятельность по актуальным направлениям развития образования
	направленные на решение проблем и затруднений педагогов, улучшение качества работы (проектные группы, творческие группы)
8	Активные формы профессионального взаимодействия (общения), в т.ч. сетевые, ориентированные на формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов (научно-методические мероприятия организации: тематические педсоветы, мастер-классы, педагогические мастерские, фестивали идей, деловые игры, тренинги и др.)

9	Система выявления, обобщения, распространения, тиражирования, внедрения лучших практик педагогов
10	Система подготовки к профессиональным конкурсам
11	Система работы с молодыми специалистами, система наставничества
12	Система поощрения педагогов, участвующих в методической работе образовательной организации
13	Улучшение показателей по основным направлениям методической работы по результатам самообследования
На муниципальном уровне:	
1	Методические структуры, обеспечивающие методическую помощь педагогическим работникам на муниципальном уровне, в том числе модель методической службы
2	Нормативно-правовая основа методической деятельности, нацеленная на реализацию целевых федеральных, региональных и муниципальных проектов/программ в сфере образования, развитие муниципальной системы образования
3	Осуществление тьюторства (кураторства) краевых, муниципальных проектов/программ, инновационных проектов
4	Эффективные формы методической работы, в т.ч. сетевые (районные/городские профессиональные объединения педагогических работников):
	осуществляющие свою деятельность по актуальным направлениям развития образования
	направленные на решение проблем и затруднений педагогов
5	Активные формы профессионального взаимодействия (общения), в т.ч. сетевые, ориентированные на формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов (научно-методические мероприятия: конференции, слеты, форумы, модельные семинары и др.)
6	Система выявления, обобщения, распространения, тиражирования, внедрения лучших практик педагогов и руководителей
7	Система профессиональных конкурсов для разных категорий педагогических работников /участников
8	Система поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников
9	Система поощрения педагогов, руководителей, вносящих свой профессиональный вклад в научно-методическую работу муниципалитета

ДОРОЖНАЯ КАРТА
ПОСТРОЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
«ВОЗОБНОВЛЯЕМОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

№	Содержание деятельности	Сроки	Исполнители
1	Нормативные правовые документы, обеспечивающие формирование и функционирование МСНМС:	Август, 2022	Руководитель МОУО
	распорядительные акты, утверждающие положение о создании и функционировании МСНМС, муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	Август, 2022	Руководитель МОУО
2	Формирование кадрового состава МСНМС (Муниципальный методический актив), осуществляющего функции методического, тьюторского сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностических процедур по определению уровня сформированности предметных и методических компетенций	Август, 2022	Руководитель МОУО
3	Проведение организационно-методических мероприятий по повышению квалификации работников методических служб разных уровней, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования	4 раза в год (ежеквартально)	Руководитель МОУО
5	Подписание двустороннего соглашения между муниципальным органом управления образованием и «Институтом развития образования РД», на базе которого создан ЦНППМПР, о совместной деятельности и разграничению полномочий по вопросам научно-методического сопровождения педагогов, управленческих кадров в решении вопросов повышения качества общего образования	Август-сентябрь, 2022	Руководитель МОУО
6	Совещание руководителей МО по обсуждению проекта «Дорожной карты» научно-методического сопровождения НМР на 2022-2025 гг.	Август, 2022	Начальник ОИИМР

7	Формирование запроса для создания базы данных о руководителях школьных методических служб, структурах школьных методических служб	Сентябрь 2022	Специалисты ОИИМР
8	Форум методистов образовательных организаций	Август, 2022	Специалисты ОИИМР
10	Анализ ключевых проблем работы школьных методических служб	Август, 2022	Специалисты ОИИМР
11	Анализ результатов развития методической работы в образовательных организациях Бабаюртовского района, представленных руководителями методических объединений	Август, 2023	Начальник ОИИМР
12	Разработка проекта положения о муниципальной методической службе	Август, 2022	Начальник ОИИМР
13	Проведение установочных сессий для руководителей ММС	Август, 2022	Начальник ОИИМР
14	Проведение проектировочных сессий для руководителей ММС по актуальным вопросам развития методической работы	Ежегодно	Начальник ОИИМР
15	Подготовка и публикация статей, аналитических и методических материалов, лучших практик методической работы	Постоянно	Специалисты ОИИМР
16	Диссеминация на муниципальном уровне лучших практик методической работы в образовательных организациях Бабаюртовского района	Постоянно	Специалисты ОИИМР
17	Анализ реализации системы «Возобновляемое образование»	Ежегодно, август	Начальник ОИИМР



МЕТОДИЧЕСКАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ

УТВЕРЖДАЮ

«___» _____ 2022 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РУКОВОДИТЕЛЯ МО _____ на 2022/2023 уч. год

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата выполнения	Отметка о выполнении /причина невыполнения
I. Организационно-планируемая деятельность			
1.1	Разработка плана работы на 2022-2023 учебный год	Август	
1.2.	Уточнение перечня своих функциональных обязанностей	Август-сентябрь	
1.3.	Ознакомление с планом работы общеобразовательной организации и управления (отдела) образования на учебный год	Август-сентябрь	
1.4.	Уточнение списка и данных (должность, телефон, электронная почта) членов МО. Создание базы данных	Август	
1.5.	Публичная защита плана работы на совещании в Муниципальном методическом совете с участием представителей ОО, курирующих методическую работу	Сентябрь	
1.6.	Мониторинг электронной страницы методической службы на сайте ОО, обновление и пополнение данных	Сентябрь	
1.7.	Мониторинг и обновление (разработка) при необходимости локальной документации по направлению деятельности	Август	
1.8.	Доведение до членов МО системы мониторинга состояния методической работы в образовательной организации	Сентябрь	
II. Деятельность по реализации ключевой методической темы года в образовательной организации			
2.1	Определение в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, повышения качества образования Единой методической темы	Сентябрь	
2.2.	Разработка плана работы по Единой методической теме	Сентябрь	

2.3.	Организация мероприятий по публичной защите планов методической работы	Сентябрь-октябрь	
2.4.	Разработка и согласование с образовательными организациями сетевого взаимодействия	Сентябрь	
2.5.	Организация выездов в образовательные организации с целью обмена опытом	В течение года	
2.6.	Разработка/корректировка перспективного плана повышения квалификации педагогов МО образовательной организации	В течение года	
III. Организация и осуществление деятельности по вопросам повышения качества образования			
3.1.	Создание проектного офиса/ творческой/ проблемной группы по определению приоритетов деятельности образовательной организации в вопросах качества образования. Разработка плана работы	Октябрь	
3.2.	Разработка плана мероприятий по изучению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов	Сентябрь	
3.3.	Создание проблемных групп педагогов, имеющих сходные профессиональные затруднения.	Сентябрь	
3.4.	Разработка плана по работе с одаренными и способными детьми: проведение слетов, олимпиадных тренингов и др.	Сентябрь	
3.5.	Осуществление методической помощи и контроля организации индивидуальной работы со школьниками, имеющими трудности в освоении образовательной программы	Октябрь	
3.6.	Проведение аналитических совещаний по результатам участия обучающихся в ВПР, итогам ОГЭ, ЕГЭ. Выявление учащихся группы риска	В течение года	
3.7.	Работа с учащимися, показавшими на ГИА низкие образовательные результаты	В течение года	
3.8.	Развитие системы наставничества для «горизонтального» обучения педагогических работников, в том числе молодых специалистов	В течение года	
3.9.	Инициирование и оказание методической помощи учителям в организации наставничества на уровнях «учитель-ученик», «ученик-ученик»	В течение года	
3.10.	Анализ успеваемости и качества образования по итогам первого полугодия. Принятие управленческих мер /подготовка справки и предложений в приказ по ОО	Январь	
3.11.	Организация взаимодействия с педагогами по подготовке к государственному итоговому контролю	В течение года	
IV. Организация деятельности по освоению обновленных ФГОС и формированию функциональной грамотности			

4.1.	Формирование списка педагогов, участвующих в программе освоения обновленных ФГОС	Август-сентябрь	ТАБЛИЦА
4.2.	Организация и осуществление контроля прохождения педагогами курсов повышения квалификации по ФГОС	Сентябрь-октябрь	
4.3.	Организация обучающих семинаров, мастер-классов по работе с обновленными ФГОС	В течение года	
4.4.	Мобилизация педагогов на участие в вебинарах Академии Минпроса РФ, ИСРО РАО, ДИРО РД по вопросам ФГОС и функциональной грамотности	В течение года	
4.5.	Проведение дней/декад по направлениям функциональной грамотности, организация участия школьников в тестировании по функциональной грамотности, анализ результатов	В течение года	
V. Актуализация разработанных ранее учебно-методических материалов. Обеспечение образовательной организации методическими материалами			
5.1	Актуализация разработанных ранее учебно-методических материалов	Октябрь, в течение года	
5.2.	Выставление на методической странице сайта ОО научно-методических материалов с сайтов Академии Минпроса РФ, ИСРО РАО, ДИРО РД, МКУ «Управление образования МР «Бабаюртовский район»	Постоянно	
5.3.	Создание творческих групп педагогов для разработки учебно-методических материалов по актуальной для образовательной организации проблематике	По мере необходимости	
VI. Взаимодействие с МКУ «УО МР «Бабаюртовский район»			
6.1.	Участие в организационных, методических мероприятиях, МКУ «Управление образования МР «Бабаюртовский район», ЦНППМ и ДИРО РД	Согласно плану мероприятий	
6.2.	Предоставление установленных отчетно-аналитических материалов	Согласно Соглашению	
6.3.	Организация участия педагогов на курсах, семинарах, мероприятиях методической (обучающей) направленности	Согласно плану ПК	



**Лист наблюдения урока/занятия,
включающего задания, формирующие функциональную грамотность**

**Уровень эффективности: низкий - менее 54% (23 балла), средний-55-79% (24-34 балла),
Высокий - 80-100% (35-43 балла)**

Критерии оценки. <i>Разделы 1-5 оцениваются 0, 1, 2 балла. Раздел 6 - 0,1 балл</i>	Балл	Примечание
Раздел 1. Целеполагание		
Цель урока обсуждается и формируется в диалоге с учениками (дети высказывают свои предположения, зачем может быть нужно то, что изучается на уроке)		
Задачи, которые решаются на уроке, диагностичны, измеряемы (есть критерии, понятные детям, которые могут быть использованы в процессе само- и взаимооценивания)		
Задания на развитие ФГ соответствуют целям и задачам урока		
Раздел 2. Информационное обеспечение		
Используются наряду с традиционными разнообразные справочные материалы (словари, энциклопедии, справочники, электронные учебные материалы и ресурсы Интернет)		
Используются материалы разных форматов (текст, таблицы, схемы, графика, видео, аудио)		
Источником информации становятся личные наблюдения учеников, опыт, эксперимент		
Создаются учебные ситуации, в которых необходимо сравнивать, сопоставлять данные из разных источников		
Целесообразность использования ИКТ		
Работает с информацией, представленной в различных формах (текст, таблица, диаграмма, схема, чертеж) в контексте конкретной проблемы, свободно преобразовывает и переходит от одной формы к другой		
Раздел 3. Организация деятельности учеников		
Учитель дает возможность ученикам пробовать разные варианты (способы, алгоритмы) выполнения заданий, формирующих ФГ и обсуждает их эффективность		
Задания по ФГ вариативны, ученик имеет возможности выбора темпа, уровня сложности, способов деятельности		
Включение учебной задачи в урок целесообразно и обосновано		

Продemonстрированные приемы, способы работы с заданием по ФГ позволяют достичь планируемых результатов		
Раздел 4. Педагогические технологии		
На уроке используются активные технологии обучения (экспериментальные, исследовательские, игровые, проблемное обучение, работа в группах и парах и др.)		
Учитель дает задания, где на предметном содержании формируются метапредметные умения, компетенции		
Раздел 5. Оценка деятельности и рефлексия		
Учитель использует формирующее (критериальное) оценивание, критерии обсуждены с учениками и понятны им		
Учитель организует взаимоконтроль, самоконтроль учеников по установленным критериям		
Учитель организует качественную рефлексию учеников (достижение результата, сложность, полезность, взаимодействие и пр.)		
Раздел 6. Оценка деятельности по формированию функциональной грамотности (0,1 балл)		
Правильно подобрана (составлена) задача, формирующая ФГ:		
наличие ситуационно значимого контекста		
новизна формулировки задачи		
неопределенность способов решения		
Учитель организует качественную рефлексию учеников (достижение результата, сложность, полезность, взаимодействие и пр.)		
Соблюдение последовательности формирования мыслительной деятельности:		
выявление информации		
анализ информации в контексте		
применение знаний для решения задач		
оценка/интерпретация/ результата		
Итого: максимально-43 балла		



Опросный лист
по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника
дошкольной образовательной организации

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделить ся опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Общепедагогические затруднения				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ-273				
- ФГОС (ДОО)				
- федеральный перечень программ				
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
5. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические затруднения				
1. Разработка рабочих программ				
2. Выбор учебно-методической литературы в соответствии с требованиями ФГОС				
3. Составление и корректировка модульного планирования				
4. Знание типологии занятий по ФГОС				
5. Структура занятий в соответствии с типологией				
6. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС				

7. Использование разнообразных форм организации работы на занятии				
8. Создание условий для достижения всеми воспитанниками запланированных результатов освоения образовательной программы				
9. Методы и приемы мотивации воспитанников				
10. Формирование элементарных представлений у воспитанников				
11. Формирование навыков самооценки и рефлексии у воспитанников				
12. Обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников (знание СанПиН)				
13. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания воспитанников с ОВЗ				
14. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АООП) для воспитанников с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)				
15. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
16. Организация индивидуальной работы с одаренными воспитанниками и воспитанниками, имеющими трудности в освоении ООП				
Психолого-педагогические затруднения				
1. Знание и учет возрастных особенностей воспитанников при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности дошкольника				
3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и учителем-логопедом				
Информационные затруднения				
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении				

самостоятельного поиска и анализа информации, проведении занятий:				
- работа с текстовыми редакторами				
- электронными таблицами				
- электронной почтой				
- браузерами				
- мультимедийным оборудованием				
2. Работа с электронными методическими пособиями				
3. Создание презентаций				
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				
Коммуникативные затруднения				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
- обмена опытом				
- организации совместной деятельности				
- наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

Выводы: _____



Опросный лист
по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника
общеобразовательной организации

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделить ся опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Общепедагогические затруднения				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ-273				
- ФГОС (НОО, ООО, СОО)				
- федеральный перечень учебников				
- порядок проведения ГИА по образовательным программам ООО и СОО				
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Измерение образовательных результатов внеурочной деятельности				
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические затруднения				
1. Разработка рабочих программ				
2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями ФГОС				
3. Составление и корректировка поурочного планирования				
4. Формирование индивидуального учебного плана				
5. Знание типологии уроков по ФГОС				
6. Структура урока в соответствии с типологией				

7. Применение современных образовательных технологий при реализации ФГОС				
8. Использование разнообразных форм организации работы на уроке				
9. Составление плана, технологической карты урока				
10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
11. Методы и приемы мотивации обучающихся				
12. Формирование универсальных учебных действий				
13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
14. Обеспечения охраны жизни и здоровья учащихся (знание СанПиН)				
15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				
16. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)				
17. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)				
18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
20. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
21. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов				
22. Банк оценочных процедур				
23. Работа в ИСОУ «Виртуальная школа»				

24. Внутренняя и внешняя оценка качества образования				
25. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
Психолого-педагогические затруднения				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника				
3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и учителем-логопедом				
Информационные затруднения				
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении занятий:				
- работа с текстовыми редакторами				
- электронными таблицами				
- электронной почтой				
- браузерами				
- мультимедийным оборудованием				
2. Работа с электронными учебниками				
3. Создание презентаций				
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				

Коммуникативные затруднения				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
- обмена опытом				
- организации совместной деятельности				
- наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

Выводы: _____



Опросный лист
по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника организации
дополнительного образования

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Общепедагогические затруднения				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов, регламентирующих профессиональную деятельность:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ-273				
- стратегия развития воспитания				
- концепция развития дополнительного образования				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Умение адаптировать получаемую новую научную информацию для обучающихся различного уровня подготовки				
4. Создание условий для успешной деятельности, мотивации обучающихся				
5. Использование здоровьесберегающих технологий				
6. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
7. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические затруднения				
1. Разработка дополнительных общеобразовательных программ и учебно-методических материалов для их реализации				
2. Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы (ДООП):				

- набор и комплектование групп обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП				
- составление конспекта, плана-конспекта, технологической карты учебного занятия				
- знание типологии и форм организации учебных занятий				
- стимулирование и мотивация деятельности обучающихся на учебных занятиях				
- использование на занятиях педагогически обоснованных форм, методов, средств и приемов организации деятельности обучающихся (в том числе ИКТ), электронных образовательных и информационных ресурсов)				
- подготовка обучающихся к участию в выставках, конкурсах, соревнованиях и иных аналогичных мероприятиях (по профилю осваиваемой программы)				
- проведение педагогического наблюдения, использования различных методов, средств и приемов текущего контроля и обратной связи, в том числе оценки деятельности и поведения обучающихся на занятиях				
- определение форм, методов и средств оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся при освоении ДООП				
3. Организация досуговой деятельности обучающихся как одной из форм обучения, воспитания:				
- подготовка сценария и проведение досуговых мероприятий				
- владение методами и формами организации и проведения досуговых мероприятий				
- проведение анализа и самоанализа организации досуговой деятельности, отслеживание педагогических эффектов от проведенных мероприятий				
4. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся,				

осваивающих ДООП, при решении задач обучения и воспитания:				
- установление педагогически целесообразных взаимоотношений с родителями (законными представителями) обучающихся, соблюдение нормы педагогической этики, разрешение конфликтных ситуаций				
- информирование родителей (законных представителей) о ходе и результатах освоения обучающимися ДООП, повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей)				
- использование различных приемов привлечения родителей (законных представителей) к организации занятий и досуговых мероприятий				
Психолого-педагогические затруднения				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника				
Информационные затруднения				
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении занятий:				
- работа с текстовыми редакторами				
- электронными таблицами				
- электронной почтой				
- браузерами				
- мультимедийным оборудованием				
2. Работа с электронными учебниками				
3. Создание презентаций				
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения занятий)				
Коммуникативные затруднения				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку				

партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах проф. мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
- обмена опытом				
- организации совместной деятельности				
- наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

Выводы: _____



ДОРОЖНАЯ КАРТА
научно-методического и методического обеспечения введения
обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в _____

№	Направления деятельности, мероприятия	Формат	Сроки	Предполагаемые результаты	Ответственные
I. Организационно-методическое обеспечение введения ФГОС НОО, ФГОС ООО					
1	Формирование и обновление банка данных нормативно-правовых документов российского, регионального, школьного уровней по вопросу перехода на обновленные ФГОС НОО, ФГОС ООО.	Раздел на сайте ОО	Постоянно	Обеспечение работников системы образования ОО пакетом нормативно-правовых актов РФ, РС(Я) с учетом обновлений и дополнений	
2	Формирование и обновление банка данных программно-методических документов по вопросу перехода образовательных организаций общего образования на обновленные ФГОС НОО, ФГОС ООО.	Раздел на сайте ОО	Постоянно	Обеспечение ОО пакетом программно-методических материалов по освоению ФГОС 2021г.	
3	Выпуск электронных сборников программно-методических документов по вопросу перехода и качественного освоения обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО.	Электронная библиотека ОО	2022-2024	Обеспечение доступности и оперативности в получении программно-методических документов	
4.	Выпуск электронных сборников лучших управленческих и педагогических практик по освоению ФГОС-2021.	Электронная библиотека ОО	2022-2024	Обеспечение доступности и оперативности в ознакомлении с лучшими управленческими и педагогическими практиками	
5.	Разработка чек-листов для самодиагностики готовности общеобразовательной организации к введению обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО	Чек-листы самодиагностики	Май, 2022	Выявление уровня готовности ОО к введению обновленных ФГОС, принятие управленческих решений	
6	Проведение диагностики образовательных	Входная и выходная	постоянно	Карта проблем и образовательных	

	потребностей руководителей, учителей в вопросах разработки образовательных программ, внедрения рабочих программ учебных предметов, редактирование программ обучения с учетом результатов диагностик	диагностика на курсах, семинарах ПК		(профессиональных) потребностей руководителей, педагогов	
7.	Создание школьного (районного) методического актива из числа эффективно работающих педагогов и руководителей ОО по оказанию оперативной помощи в освоении обновленных ФГОС.	Методический актив	Май 2022	Повышение эффективности и приближение методической помощи к образовательной организации, к педагогу	
8.	Разработка Рабочих программ методической работы, дополнительного профессионального образования, соответствующих новым требованиям и содержанию ФГОС НОО, ФГОС ООО	Пакет Рабочих программ	Май 2022	Пакет современных востребованных рабочих программ	
9.	Аудит комплектования библиотек школ УМК по всем предметам учебных планов для реализации новых ФГОС НОО и ООО в соответствии с Федеральным перечнем учебников	Информация об обеспеченности учебниками	Август 2022	Информация об обеспечении образовательных организаций учебниками по ФГОС	
10	Разработка и методическое сопровождение реализации моделей сетевого взаимодействия образовательных организаций и учреждений дополнительного образования детей, учреждений культуры и спорта, средних специальных и высших учебных заведений, учреждений культуры, обеспечивающих реализацию ООП НОО и ООО в рамках перехода на новые ФГОС НОО и ООО	Модель сетевого взаимодействия	Сентябрь 2022	Выстраивание системы взаимодействия, реализации сетевой модели образования	

II. Научно-методическое обеспечение введения обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО					
11	Разработка Программы научно-методического и методического сопровождения освоения основных образовательных программ в соответствии с обновленными ФГОС НОО, ООО	Программа	Июнь, 2022	Программа научно-методического и методического сопровождения освоения основных образовательных программ в соответствии с обновленными ФГОС	
12	Доведение до ОО, педагогов федеральных, региональных методических рекомендаций по вопросам реализации программ НОО, ООО	Информирование участников образовательных отношений	Постоянно. Оперативная рассылка.	Система оперативного информирования	
13	Обеспечение участия руководителей управлений образования, методистов, руководителей образовательных организаций, педагогов в федеральных, региональных семинарах, вебинарах по вопросам обновленных ФГОС	Оперативная рассылка анонсов мероприятий, перспективный план	Постоянно	Мониторинг участия руководителей управлений образования, методистов, руководителей образовательных организаций, педагогов	
14	Проведение консультаций с руководителями ОО по организации работы над формированием основных образовательных программ НОО, ООО	Очные и on-line консультации, вебинары	2 раза в месяц	Программа консультирования	
15	Разработка методических рекомендаций о создании и деятельности Муниципальных (школьных) координационных советов по введению обновленных ФГОС.	Методические рекомендации	Май, 2022	Создание и эффективная деятельность координационных советов по введению обновленных ФГОС	
16	Разработка и пополнение пакета методических материалов для ОО по освоению обновленных ФГОС НОО, ООО	Пакет методических материалов	Постоянно	Система методического сопровождения	
17	Подготовка методических рекомендаций по освоению Основных образовательных программ НОО, ООО согласно обновленным ФГОС.	Методические рекомендации	Май, 2022	Система методического сопровождения	

18.	Участие в работе муниципальных методических объединений	Семинары, практикумы, вебинары	2022-2023	Система методического сопровождения	
19.	Методическое сопровождение внедрения единых рабочих программ по предметам учебных планов НОО и ООО	Консультации, семинары, вебинары	2022-2024	Система методического сопровождения	
20.	Определение стажировочных площадок для обучения руководителей ОО и педагогов по вопросам внедрения обновленных ФГОС НОО, ООО	Сеть стажировочных площадок		Сеть стажировочных площадок как эффективный ресурс обучения руководителей и педагогов	
21.	Проведение сети вебинаров по вопросам организации образования обучающихся с ОВЗ в соответствии с ФГОС-21	Вебинары	Постоянно	Обеспечение обучения детей с ОВЗ в соответствии с ФГОС-21	
22.	Проведение семинаров (вебинаров) по психолого-педагогическому сопровождению постепенного перехода на обучение по новым ФГОС НОО и ФГОС ООО.	Семинары, вебинары	Постоянно	Психолого-педагогическое сопровождение внедрения обновленных ФГОС	
III. Кадровое обеспечение введения обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО					
23.	Подготовка рекомендаций по приведению в соответствие с требованиями новых ФГОС НОО и ООО должностных инструкций работников образовательной организаций	Рекомендации	Май 2022	Консультирование ОО по вопросам обновления должностных инструкций работников образовательной организаций	



ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ

АКТУАЛЬНОСТЬ:

Национальный проект «Образование»:

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения (целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)

Глава Министерства просвещения России Сергей Кравцов анонсировал появление в российских школах «учителей-наставников» и «учителей-методистов».

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания **учителю (педагогу)**. Качество системы **образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов)**.

Для всего педагогического сообщества важна сформированная мотивация и **усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений**, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и саморазвитию.

Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысить рейтинг образования в обществе.

Актуальность возрождения института Наставничества

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена **целевой модели наставничества**. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145. 23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало **Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации**.

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!

Потенциал наставничества в последнее время признается все большим числом государств.

Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества.

Наставничество стало рассматриваться как **ключевая стратегия в управлении**.

С точки зрения практики развития педагогического и управленческого персонала это представляет существенный интерес для образовательных организаций.

Из опыта других государств

Наставничество становится по-настоящему действенным, когда в школах создается и поддерживается культура наставничества и развития.

Законом Республики Казахстан «О статусе педагога» определено, что «наставничество — деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования».

В лучших системах мира признано: хороших учителей могут воспитать только хорошие учителя, а для этого затрудняющимся нужно учиться непосредственно в классе у опытных наставников.

В Англии учителям, добившимся хороших результатов, дают неполную нагрузку, чтобы они могли уделять больше времени наставнической работе со своими коллегами.

Новые учителя в Японии работают на полной ставке, но на протяжении первого года работы до двух дней в неделю им предоставляется индивидуальный наставник, который оказывает помощь своим подопечным, но не оценивает их работу в классе.

В ряде успешных систем, особенно в Китае, Японии и Финляндии, учителя работают совместно, вместе планируют уроки, посещают классы друг друга и помогают друг другу совершенствоваться.

В этих системах создана такая атмосфера, при которой совместное планирование, обмен мнениями о педагогических проблемах и взаимное наставничество стали нормальными и постоянными чертами школьной жизни.

Сущность Наставничества

Сущность деятельности наставника в образовании включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них **готовности самостоятельно разрешать образовательные или профессиональные проблемы.**

Типы образовательных дефицитов работников образования:

1. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):
 - молодой специалист;
 - новый в ОО работник (перешедший в другую образовательную организацию);
 - новая должность;
 - изменение ООП, статуса организации, корпоративной культуры, введение других инноваций;
 - новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).
2. Дефицит мотивации к деятельности.

Модели наставничества:

1. **Традиционная модель** наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим в течение определенного периода времени.

2. **Ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.
3. **Партнерское наставничество** – когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели.
4. **Групповое наставничество** – когда в организации не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.
5. **Краткосрочное или целеполагающее наставничество**. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.
6. **Скоростное наставничество** – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.
7. **Виртуальное наставничество** – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.
8. **Саморегулируемое наставничество** – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников.
9. **Реверсивное наставничество** – эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Формы работы:

1. Коллективная работа:

- Педагогический совет. Педагогический семинар. Вечера вопросов и ответов. Круглый стол. Педагогические конференции. День молодого учителя и др.

2. Групповая работа:

- Групповое консультирование. Групповые дискуссии. Обзоры педагогической литературы. Обзоры образовательных технологий. Деловые игры и др.

3. Индивидуальная работа:

- Индивидуальные консультации. Практические занятия. Наблюдения в ходе уроков (занятий).

4. Нетрадиционные формы работы с педагогами:

- Технология сотрудничества. Коучинг. Кейс-метод. Технология открытого пространства. Квик-настройка. Мастер-класс (практикум).

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;

- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности:

- избыточная авторитарность;
- эгоцентризм;
- тревожность, невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость.

Риски, связанные с введением наставничества

Риски, связанные с тенденцией «административного упрощения» и «ускорения» модернизационных процессов, внедряемых «сверху вниз»:

- имитация его наличия вместо планомерных и систематических усилий по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми — носителями образовательных дефицитов.
- «навешивание» наставничества на школьного учителя в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, причем «на общественных началах» и с поверхностной, чисто формальной, подготовкой на очередных краткосрочных курсах.

Возможные форматы наставничества:

1. Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства).
2. Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель.
3. Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций.
4. Опытный руководитель – начинающий руководитель.
5. Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог.

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

7. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Положение о наставничестве в образовательном пространстве муниципалитета.
9. Рекомендации регионального, муниципальных совещаний работников образования РД по вопросам достижения стратегической цели повышения качества образования» до 2024г.

Цели:

Стратегическая цель:

Реализация модели наставничества в образовательном пространстве муниципалитета как стратегической инициативы **с целью**

- развития кадрового потенциала системы муниципального образования для решения перспективных задач РД;
- вовлечения работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;
- поддержки и сопровождения лидерских проектов;
- становления системы разнообразных «социальных лифтов» — для достижения нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.

Тактическая цель:

Создание условий

- для построения эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);
- повышения профессионального потенциала педагогического (управленческого) состава;
- формирования внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, стимулирующей достижение актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.

Задачи:

1. Повышение показателей системы образования муниципалитета в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.
2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения муниципальной системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
3. Формирование муниципальной культуры педагогического наставничества.

4. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
5. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций муниципалитета.
6. Формирование в образовательных организациях муниципалитета системы условий для поддержки, самоопределения молодых и вновь прибывших специалистов, педагогов с большим стажем, ощущающих потребность в овладении новыми образовательными технологиями.
7. Возвращение педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги школ-менторов.
8. Запуск электронной площадки «Школа наставничества».
9. Принятие Дорожной карты освоения «Модели наставничества в образовательном пространстве муниципалитета».
10. Принятие Дорожной карты освоения «Модели наставничества в образовательной организации»

ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Модели наставничества в условиях сетевого взаимодействия
дошкольной образовательной организации

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов ДОУ: - диагностика; - анкетирование; - опрос; - собеседование; - наблюдение		Руководитель ДОУ	- Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению динамики профессионального роста и развития педагогов. - Внесение коррективов в программы наставничества.
1.2.	Назначение ответственного по ДОУ за реализацию Модели наставничества		Руководитель ДОУ	Приказ по ДОУ

1.3.	Определение формата наставничества		Ответственный по ДОУ	Приказ, распоряжение по ДОУ
1.4.	Составление рекомендаций по организации наставничества в ДОУ		Руководитель ДОУ	Издание сборника рекомендаций.
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	Формирование Базы наставляемых в ДОУ: - Начинаящий педагог – руководитель; - Молодой педагог – руководитель; - Педагог, готовящийся к аттестации, – руководитель; - Педагог, участвующий в профессиональном конкурсе, смотре – руководитель; - Начинаящий педагог-исследователь – новатор, педагог, имеющий опыт освоения новшеств		Ответственный по ДОУ	- Уточненная база наставляемых по категориям
3.	Создание группы наставляемых			
3.1.	Создание группы наставляемых.		Ответственный по ДОУ	Создание группы наставляемых
4.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
4.1.	Разработка нормативной и регламентирующей документации		Ответственный по ДОУ	Издание сборника нормативных документов
5.	Организация работы группы наставляемых			
5.1.	Работа группы наставляемых		Ответственный по ДОУ	Взаимодействие наставляемых в группе
6.	Мониторинг. Завершение деятельности наставничества			
6.1.	Мониторинг. Завершение деятельности наставничества		Ответственный по ДОУ	Выявление эффективности деятельности наставничества,

				определение опыта и проблем
7.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
7.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - поощрение, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; - дополнительные баллы при премировании; - дополнительные баллы при аттестации на категорию		Руководитель ДОУ	Повышение престижа и статуса наставника

ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Модели наставничества в условиях
учреждения дополнительного образования детей

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов: - анализ документов; - анкетирование; - собеседование; - наблюдение в процессе педагогической деятельности		Директор УДОД	- Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению профессионального уровня педагогов. - Разработка программ наставничества и внесение коррективов в ранее разработанные программы наставничества.

1.2.	Назначение ответственного за реализацию Модели наставничества		Директор УДОД	Приказ по УДОД
1.3.	Создание сетевого сообщества педагогов дополнительного образования		Директор УДОД	Договоры, соглашения о сотрудничестве в области осуществления наставничества
1.4.	Определение форматов наставничества: - Опытный педагог – молодой специалист. (освоение основ мастерства). - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог.		Ответственный по УДОД	Программа, приказ
1.5.	Разработка рекомендаций по организации наставничества в УДОД, в том числе в условиях сетевого взаимодействия		Ответственный по УДОД	Издание сборника рекомендаций
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	Формирование Базы наставляемых, работающих в сфере дополнительного образования детей: - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог		Ответственный по УДОД	Уточненная база наставляемых
3.	Создание группы наставляемых			

3.1.	Формирование группы наставляемых. Защита программы деятельности наставляемой группы		Ответственный по УДОД	Создание группы наставляемых
4.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			
4.1.	Разработка, согласование и утверждение «Положения о наставничестве»		Директор УДОД	Внесение в перечень нормативных локальных актов, выставление на сайт
4.2.	Разработка нормативной и регламентирующей документации. Создание творческой группы по разработке документации		Ответственный по УДОД	Издание сборника нормативных документов
5.	Организация работы группы наставляемых			
5.1.	Работа группы наставляемых		Ответственный по УДОД	Взаимодействие в наставляемой группе
5.2.	Промежуточный анализ деятельности наставляемой группы		Ответственный по УДОД	Выявление состояния реализации модели наставничества
5.3.	Внесение корректив в программу наставничества (при необходимости)		Ответственный по УДОД	Корректировка программы, определение эффективных технологий и методик взаимодействия
6.	Мониторинг. Завершение деятельности наставляемой группы			
6.1.	Мониторинг. Завершение деятельности наставляемой группы		Ответственный по УДОД	Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем
7.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			

7.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - поощрение, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; - дополнительные баллы при премировании; - дополнительные баллы при аттестации на категорию		Руководитель УДОД	Повышение престижа и статуса наставника
------	---	--	-------------------	---

ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации Модели наставничества
в общеобразовательной организации

N	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов школы: - анализ документов; - анкетирование; - собеседование; - наблюдение в процессе педагогической деятельности		Заместитель директора школы	- Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению профессионального уровня педагогов. - Разработка программ наставничества и внесение коррективов в ранее разработанные программы наставничества.
1.2.	Назначение ответственного по школе за реализацию Модели наставничества		Директор школы	Приказ по школе

1.3.	Определение форматов наставничества: - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог		Ответственный по школе	Программа, приказ
1.4.	Разработка рекомендаций по организации наставничества в ОО		Заместитель директора	Издание сборника рекомендаций
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	Формирование Базы наставляемых в школах: - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог		Ответственный по школе	Уточненная база наставляемых по категориям
3.	Создание группы наставляемых			
3.1.	Формирование группы наставляемых. Защита программ деятельности группы наставляемых		Ответственный по школе	Создание групп наставляемых
4.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			

4.1.	Разработка, согласование и утверждение «Положения о наставничестве»		Директор школы	Внесение в перечень нормативных локальных актов, выставление на сайт
4.2.	Разработка нормативной и регламентирующей документации. Создание творческой группы по разработке документации.		Ответственный по школе	Издание сборника нормативных документов
5.	Организация работы группы наставляемых			
5.1.	Работа группы наставляемых		Ответственный по школе	Взаимодействие группы наставляемых
5.2.	Промежуточный анализ деятельности группы наставляемых		Ответственный по школе	Выявление состояния реализации модели наставничества
5.3.	Внесение корректив в программу наставничества (при необходимости)		Ответственный по школе	Корректировка программы, определение эффективных технологий и методик взаимодействия
6.	Мониторинг. Завершение деятельности группы наставляемых			
6.1.	Мониторинг. Завершение деятельности группы наставляемых		Ответственный по школе	Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем
9.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
9.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - поощрение, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; - дополнительные баллы при премировании; - дополнительные баллы при аттестации на категорию		Руководитель школы	Повышение престижа и статуса наставника



ДОКУМЕНТЫ ПО МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

КОНЦЕПЦИЯ

научно-методической работы СОШ № _____

Миссия научно-методической работы.

Подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, личностной самореализации, самоактуализации и самореализации.

Формирование способности педагога к «самовыращиванию» своих внутренних ресурсов, придающих творческий характер его деятельности.

Развитие личности учащегося и учителя через приоритет педагогической компетентности, творческий поиск коллектива.

Принципы научно-методической работы как развивающейся системы.

Принцип диалогичности:

взаимодействие с личностью с позиции толерантности, эмпатийности, доверительности; ориентация на умения выстраивать диалогические отношения.

Принцип уникальности:

поддержание в личности педагога уважения к себе и формирование отношения к своей личности как к уникальной.

Принцип самостоятельности:

предоставление возможности каждому проявлять самостоятельность в деятельности, интересной и посильной для него.

Принцип совместности:

формирование мотивации к участию в коллективной деятельности.

Принцип целостности:

восприятие личности и взаимодействие с ней с учетом всего контекста ее жизни, ее социальных связей, индивидуальных, физических, психических, личностных особенностей.

Принцип системности:

проектирование школьной среды в соответствии с необходимым и достаточным количеством элементов и связей между ними.

Принцип гармонизации:

гармоничное сочетание индивидуальных и коллективных ценностей и целей.

Принцип равенства:

признание личностной равноценности всех участников образовательного процесса.

Управление научно-методической работой.

Управление развивающейся системой методической работы – обращение к потенциалу самоорганизации, создание условий для пробуждения внутренних возможностей и потребностей каждого учителя.

Организация методической работы как системы реализации различных по уровню и характеру задач на основе общей стратегической цели и единой методологии педагогического поиска.

Ключевая идея: при введении в содержание методической работы оснований для возникновения диалога, критичного отношения, проблемности, концептуальности, рефлексии, у учителя возникает стремление личностного, сознательного саморазвития,

которое влияет на саморазвитие и самоорганизацию каждого из его учеников и школы в целом.

В основе управления МР школы – **метод диалога**:

- ~ делегирование полномочий сверху вниз;
- ~ поощрение роста инициативы снизу вверх;
- ~ демократический стиль руководства всеми звеньями МР;
- ~ создание системы четких договоренностей между участниками образовательного процесса;
- ~ открытость целевых установок и прозрачность результатов;
- ~ коллегиальное решение организационных проблем;
- ~ создание «команды», единой по своим ценностным ориентирам, связям, отношениям;
- ~ методическая система имеет оптимальное соотношение внутренних и внешних связей;
- ~ нововведения в школе проводятся с учетом готовности к ним всех членов коллектива.

Этапы управления научно-методической работой.

1. Формулирование цели

Ключевая идея: осознанная членами педагогического коллектива цель достигается активнее, быстрее, результат оказывается при этом более высоким и качественным.

Этапы постановки цели:

- ~ сбор информации; анализ полученной информации;
- ~ формулировка цели, принятие ее всеми участниками УВП.

2. Планирование.

Ключевая идея: план – возможность предвидеть и действовать в будущей ситуации, опережая время.

Элементы планирования:

- ~ результаты – определение целей и задач;
- ~ средства – выбор стратегии, программ, процедур по достижению целей выполнения задач;
- ~ ресурсы – содержание, исполнители, время, ресурсы;
- ~ внедрение – процедуры и способы выполнения плана;
- ~ контроль – разработка методики прогнозирования и обнаружения недостатков плана, их предотвращение или исправление на непрерывной основе.

3. Организация.

Ключевая идея: организация научно-методической работы – процесс творчества всего коллектива учителей, нацеленный на предоставление каждому учителю возможностей для самореализации.

Основные принципы организации научно-методической работы:

- ~ нацеленность на конечный результат;
- ~ системный, целостный подход к выбору тематики работы всех подразделений;
- ~ единство формы и содержания научно-методической работы;
- ~ обусловленность содержания и методики организации научно-методической работы целями, задачами, развивающей направленностью;
- ~ базирование научно-методической работы на результатах всестороннего изучения деятельности педагогического коллектива и учащихся;
- ~ разнообразие форм и методов;
- ~ исследовательская направленность;
- ~ связь с наукой и образовательными учреждениями;
- ~ непрерывность и управляемость научно-методической работы;
- ~ гибкость и оперативность в координации ее направлений, связь с жизнью;
- ~ творческий, активный характер;

- ~ сочетание индивидуального и группового подходов;
- ~ гибкость и оперативность управления обучением и развитием проф. компетентностей учителей;
- ~ направленность на сплочение коллектива вокруг наиболее актуальных проблем педагогической науки и практики;
- ~ преемственность, взаимосвязь субъектов научно-методической работы;
- ~ согласованность и последовательность в осуществлении инновационных преобразований;
- ~ рациональность распределения времени на учебно-воспитательную и научно-методическую работу.

4. Контроль.

Ключевая идея: контроль понимается не как механическая фиксация выполнения плановых мероприятий, а как результат по созданию условий для развития и саморазвития учителя-мастера, профессионала, носителя профессиональной культуры, как самоопределение учителя по отношению к технологиям, способам обучения, осознание необходимости создания собственной педагогической концепции с учетом специфики школы и необходимости развития ее индивидуального имиджа.

5. Коррекция. Прогнозирование.

Ключевая идея: последующий шаг развития научно-методической системы школы строится «от достигнутого». Достижения определяются отправной точкой и ресурсом дальнейшего движения, а проблемные зоны обозначаются как направления первоочередных усилий при реализации стратегии научно-методического обеспечения развития школы.

Направления научно-методической работы.

- ~ выявление и устранение методических затруднений учителей;
- ~ повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства учителей;
- ~ развитие общенаучной и методологической культуры педагогов;
- ~ экспериментально-исследовательская работа;
- ~ «выращивание» и освоение эффективного педагогического опыта;
- ~ обобщение эффективного педагогического опыта;
- ~ инициирование педагогического творчества;
- ~ научно-методическое сопровождение аттестации педагогических кадров;
- ~ освоение современных способов обучения, образовательных технологий;
- ~ стимулирование самообразования учителей, участия их в инновационной деятельности.

Структура научно-методической работы.

Коллективный уровень НМР:

- ~ педагогический совет; научно-методический совет; научно-практическая конференция; практический семинар; методические недели по единой проблематике; общешкольные педагогические чтения; общешкольные смотры профессионального педагогического мастерства; выставки лабораторий учителей; деловые, ролевые и ситуативные педагогические игры.

Групповой уровень НМР:

- ~ научно-методические кафедры; методические объединения; ВНИКи; Школа педагогического мастерства; Клуб молодых учителей; временные инициативные группы по подготовке педсоветов, методсоветов, семинаров, консилиумов и т.д.; творческие группы; проблемные группы; диалогические пары; ТОПы (творческие объединения педагогов).

Индивидуальный уровень НМР:

- ~ индивидуальные консультации; стажировки; наставничество; самообразование; работа над личной методической темой; опытно-экспериментальная работа; педагогические

мастерские; уроки-показы; научно-практическое консультирование; психолого-педагогическая поддержка; технологическая карта профессионального роста учителей.

Результативность научно-методической работы.

1. Приобретение компетенций:

- ~ способность анализировать и оценивать педагогическую деятельность;
- ~ умение планировать и оценивать педагогическую деятельность;
- ~ готовность размышлять о совершенствовании педагогической деятельности;
- ~ умение включаться в педагогический поиск, творчество и ОЭР;
- ~ способность развивать современный стиль педагогического мышления;
- ~ способность формировать готовность к непрерывному обучению, самообразованию;
- ~ готовность работать в группе;
- ~ способность совместно принимать решения;
- ~ коллективная компетенция команды.

2. Наличие у педагогов удовлетворенности собственной деятельностью.

3. Создание ситуации успеха у всех участников образовательного процесса.

4. Становление педагога автором собственной педагогической концепции.

5. Мобильное распространение передового педагогического опыта.

6. Приоритет традиций школы, опирающихся на познавательную деятельность учителей, стремление к самообразованию.

Построение научно-методической работы как развивающейся системы позволит преодолеть типичные недостатки: изолированность методических объединений, их замкнутость в рамках не только предмета, но и предметной дидактики; преодоление разобщенности, несогласованности тематики, отсутствие межпредметных связей; отход от текущих учебно-организационных вопросов к организации непрерывного образования; понимание учителем своего педагогического труда в плоскости «Я и моя школа, мой ученик» в противовес прежнему «Я и мой предмет».

Развивающееся образовательное пространство, единая образовательная команда школы результат содержательного взаимодействия трех уровней МР: коллективного, группового, индивидуального.

В плоскости поля взаимодействия уровней НМР, управления ею, возникает пространство профессионального роста педагога.

ПОЛОЖЕНИЕ
о научно-методическом совете СОШ № _____

Научно-методический совет (далее – НМС) – коллективный общественный профессиональный орган, объединяющий педагогов, стремящихся осуществить преобразования в школе на научно-методической основе, руководствуясь эффективными педагогическими положениями, подходами, идеями.

В своей работе НМС руководствуется «Законом об образовании в РФ» ФЗ-273 от 29.12.2012г., Национальной системой учительского роста РФ (2017г.), документами по стратегии развития образования в РФ, РД, муниципального управления образованием, программой развития Школы.

НМС обеспечивает единое образовательное пространство школы, преемственность в содержании и технологиях (системах) образования школьников.

НМС координирует усилия различных служб, подразделений школы, творческих педагогов, направленные на развитие научно-методического обеспечения повышения качества образовательного процесса, инновационной деятельности.

НМС является главным консультативным органом школы по вопросам научно-методического обеспечения образовательного процесса.

Научно-методический совет:

- ~ разрабатывает и организует реализацию Системы учительского роста в СОШ;
- ~ рассматривает, вырабатывает, оценивает стратегически важные предложения по развитию школы, отдельных ее участков, по научно-методическому обеспечению образовательных процессов, в том числе инновационных;
- ~ участвует в разработке, экспертизе стратегических документов школы (программ развития, образовательной программы, включающей учебный план);
- ~ организует разработку и корректировку концепции образовательного процесса в соответствии с основными направлениями развития Школы;
- ~ анализирует исполнение решений педагогических советов, нормативно-распорядительных документов Школы в области повышения качества образования;
- ~ обеспечивает построение НМР как развивающейся системы;
- ~ анализирует состояние и результативность работы научно-методической службы;
- ~ вносит предложения по изменению, совершенствованию состава, структуры и деятельности НМС;
- ~ утверждает планы и отчеты научно-методических подразделений Школы;
- ~ анализирует ход и результаты комплексных нововведений, исследований, имеющих значимые последствия для развития Школы в целом;
- ~ вырабатывает и согласовывает подходы к организации, осуществлению и оценке инновационной деятельности в Школе;
- ~ вырабатывает и согласовывает систему контроля и оценки образовательного процесса;
- ~ организует целенаправленную работу по подготовке учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, личностной самореализации, самоактуализации и самореализации, по развитию профессионального мастерства педагогов;
- ~ организует консультирование педагогов по проблемам инновационной деятельности, профессионального самосовершенствования;
- ~ контролирует ход и результаты комплексных исследовательских проектов, осуществляемых в Школе;

- ~ вносит предложения по обеспечению инновационных процессов в школе необходимыми финансовыми, материально-техническими и иными ресурсами, развитию инновационного климата в Школе;
- ~ вносит предложения по созданию временных творческих коллективов (далее – ВТК);
- ~ инициирует и осуществляет комплексные исследования в школе;
- ~ вносит предложения по стимулированию и оценке инновационной деятельности педагогов.

Членами НМС являются члены администрации школы, руководители научно-методических кафедр, руководители методических объединений, учителя высшей категории, представители научного ученического общества, руководители временных творческих коллективов, научные руководители инновационных и исследовательских проектов из числа преподавателей вузов и научных сотрудников НИИ, работающих совместно со школой в интересах ее развития.

Председатель НМС назначается приказом директора Школы.

В своей деятельности научно-методический совет подотчетен педагогическому совету школы, несет ответственность за принятые решения и обеспечение их реализации.

Деятельность НМС осуществляется на основе плана, составляемого на учебный год и утверждаемого директором школы.

Заседания НМС протоколируются.

Периодичность заседаний НМС определяется его членами, исходя из необходимости (как правило, не реже одного раза в четверть).

ПОЛОЖЕНИЕ
о научно-методической кафедре (МО) СОШ № _____

I. Общие положения.

Научно-методическая кафедра является научно-методическим объединением учителей одной или нескольких учебных дисциплин родственных предметных областей, педагогов, которые ведут близкую по содержанию учебно-воспитательную, методическую, социально-педагогическую, исследовательскую или опытно-экспериментальную работу.

В своей работе научно-методическая кафедра руководствуется ст.19, п.7 ст.48 Федерального закона «Об образовании в РФ» ФЗ-273 от 12.12.2012г., документами по стратегии развития образования РФ, РД, муниципального управления образования.

Кафедра осуществляет свою деятельность под руководством заместителя директора, курирующего соответствующую предметную область.

Кафедра создается (и ликвидируется) решением педагогического совета Школы исходя из цели и задач школы и утверждается директором школы.

Содержание деятельности кафедры (планирование, отчетность) утверждается научно-методическим советом Школы.

Руководство деятельностью кафедры осуществляется заведующим кафедрой, назначаемым приказом директора Школы.

Для разработки и апробации актуальных проблем развития Школы, повышения эффективности образовательного процесса при кафедре могут создаваться временные исследовательские коллективы и временные творческие группы.

II. Основные задачи.

- ~ Обеспечение непрерывного образовательного пространства Школы.
- ~ Обеспечение высокого уровня научно-методического сопровождения образовательного процесса, его результативности.
- ~ Организация непрерывного образования педагогических кадров, в том числе повышение квалификации членов педагогического коллектива на основе изучения и анализа затруднений учителей и результатов образовательного процесса.

III. Основные направления деятельности кафедры.

Основными направлениями деятельности кафедры являются научно-методическая, учебно-методическая и диагностическая работа:

- ~ реализация Системы учительского роста и Концепции менеджмента качества образования Школы;
- ~ организация исполнения нормативных локальных актов, приказов Школы по образовательной деятельности и ее совершенствованию;
- ~ анализ результатов образовательной деятельности по предметам;
- ~ участие в разработке вариативной части учебных планов, освоение ФГОС по предметам; разработка интегрированных учебных программ по изучаемым предметам и согласование их с программами смежных дисциплин для более полного обеспечения усвоения учащимися требований ФГОС;
- ~ подготовка и обсуждение рукописей учебно-методических пособий, дидактических материалов и наглядных пособий по предметам;
- ~ подготовка докладов по вопросам дидактики, методики преподавания учебных предметов, повышения квалификации педагогов;
- ~ обсуждение методики проведения учебных занятий;
- ~ освоение информационных технологий и проектных методов обучения;

- ~ организация исследовательской работы учителей и обучающихся;
- ~ организация и проведение педагогических экспериментов;
- ~ совершенствование учебно-лабораторной базы учебных кабинетов;
- ~ разработка кафедральных локальных актов;
- ~ разработка и апробация диагностических материалов для выявления уровня обученности и воспитанности обучающихся;
- ~ анализ и обобщение имеющегося эффективного опыта работы учителей;
- ~ анализ затруднений учителей в организации образовательного процесса;
- ~ осуществление контроля уровня сформированности предметных и надпредметных компетенций обучающихся;
- ~ осуществление контроля качества преподавания;
- ~ организация и стимулирование самообразовательной деятельности учителей, вовлечение их в исследовательскую деятельность, процесс самообобщения педагогического опыта.

IV. Организация работы.

В состав кафедры входят ее заведующий, учителя-предметники, членами кафедры могут быть школьники. Кафедра может иметь научного консультанта из числа научных работников соответствующего кафедре профиля.

Кафедра составляет план работы в виде комплексно-целевой программы. План вступает в силу после утверждения научно-методическим советом.

Не реже одного раза в четверть кафедра проводит свои заседания. Кафедра ведет протоколы своих заседаний.

По завершении учебного года заведующий кафедрой представляет в научно-методический совет отчет о выполнении плана работы кафедры.

V. Документация кафедры.

На кафедре ведется следующая документация:

Нормативно-правовые документы:

- ~ положение о научно-методической кафедре;
- ~ анализ работы кафедры за предыдущий учебный год;
- ~ план работы кафедры на текущий учебный год;
- ~ банк данных о членах кафедры (возраст, образование, специальность, награды, ученые степени, звания, учебная нагрузка, тематика исследования);
- ~ сведения о профессиональных потребностях учителей;
- ~ адреса педагогического опыта;
- ~ протоколы заседаний кафедры.

Нормативно-правовые документы НМК размещаются на официальном сайте Школы.

Документы перспективного планирования:

- ~ перспективный план развития кафедры;
- ~ план выпуска печатных работ;
- ~ план опытно-поисковой, экспериментальной, научно-методической деятельности;
- ~ перспективный план аттестации педагогов;
- ~ перспективный план повышения квалификации учителей кафедры.

Документы текущего планирования:

- ~ Рабочие программы (календарно-тематические планы) по предметам и по классам;
- ~ графики проведения предметных и методических недель;
- ~ план проведения совещаний, семинаров, конференций, круглых столов, творческих отчетов, деловых игр и др. в кафедре;
- ~ график проведения открытых уроков, мастер-классов учителями;

- ~ план работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами;
- ~ график проведения текущих контрольных работ;
- ~ контрольно-измерительные материалы по предмету.

Информационно-аналитические отчетные документы:

- ~ информационно-аналитические справки;
- ~ диагностические справки, таблицы;
- ~ отчеты.

VI. Права кафедры.

- ~ готовить предложения и рекомендовать учителей для повышения квалификационной категории;
- ~ выдвигать предложения об улучшении учебного процесса в школе;
- ~ ставить вопрос о поощрении педагогов за результаты в учебно-воспитательной, экспериментальной, научно-методической и опытно-поисковой деятельности;
- ~ рекомендовать учителям различные формы повышения квалификации;
- ~ вносить предложения по организации и содержанию аттестации учителей;
- ~ выдвигать от кафедры учителей для участия в профессиональных конкурсах.

ПОЛОЖЕНИЕ
о повышении квалификации педагогов СОШ № _____

1. Общие положения.

- 1.1. Под повышением квалификации педагогических работников понимается целенаправленное непрерывное совершенствование их профессиональных компетенций и педагогического мастерства. Повышение квалификации является необходимым условием эффективной и результативной деятельности сотрудников школы.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок организации планового повышения квалификации педагогических работников школы, осуществляемого за счет бюджетных средств. Настоящее Положение о повышении квалификации педагогических работников (далее Положение) определяет цели, задачи, порядок и формы организации повышения квалификации педагогических работников.
- 1.3. Положение разработано в целях повышения качества образования, наиболее полного и гибкого удовлетворения современных запросов педагогических работников, свободы выбора форм, содержания, сроков повышения квалификации, создания условий для динамичного развития образовательной организации.
- 1.4. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятой в РФ Системы учительского роста (2018г.)
- 1.5. Положение гарантирует демократичность осуществления повышения квалификации и самообразования педагогических работников школы и самостоятельное построение работниками индивидуальной образовательной траектории повышения квалификации.
- 1.6. Основаниями для направления образовательной организацией педагогических работников на повышение квалификации считаются:
 - ~ наступление очередного срока повышения квалификации;
 - ~ рекомендация аттестационной комиссии;
 - ~ включение в кадровый резерв на замещение вакантной должности;
 - ~ назначение педагогического работника на вышестоящую должность.
- 1.7. Целями повышения квалификации являются:
 - ~ ликвидация несоответствия между реальным уровнем профессиональной подготовки специалистов и необходимым для успешного решения задач, стоящих перед школой в современных условиях, подготовка педагогических работников как субъектов профессиональной деятельности.
 - ~ обновление теоретических и практических знаний педагогов в связи с повышением требований к уровню квалификации;
 - ~ удовлетворение потребности педагогических сотрудников в получении новейших профессиональных знаний (предметных, педагогических, общекультурных) и в приобретении опыта организации образовательного процесса в соответствии с современными тенденциями развития образования;
 - ~ помощь и сопровождение педагога в реализации своего профессионально-творческого потенциала.
- 1.8. Повышение квалификации педагогических работников проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в _____ года в течение всей их трудовой деятельности. Для сотрудников, не имеющих опыта работы – в течение первых двух лет работы. Конкретные сроки повышения квалификации устанавливаются перспективным планом повышения квалификации работников школы. Наличие документа о повышении

квалификации является одним из обязательных критериев успешного прохождения аттестации.

2. Виды и формы повышения квалификации.

- 2.1. Система учительского роста реализуется через следующие формы повышения квалификации и самообразования:
- ~ Краткосрочные курсы повышения квалификации объемом до 24 часов.
 - ~ Курсы повышения квалификации объемом свыше 100 часов.
 - ~ Курсы профессиональной переподготовки объемом свыше 500 часов.
 - ~ Дистанционные курсы повышения квалификации.
 - ~ Стажировки в опорных образовательных учреждениях (ресурсных центрах).
 - ~ Участие в работе школьных методических объединений, проблемных и творческих групп, мастер-классов, проектных команд и других профессиональных объединений педагогов.
 - ~ Участие в работе проблемных семинаров, научно-практических конференций, конкурсах профессионального мастерства.
 - ~ Организация индивидуальной работы по самообразованию.
 - ~ Другие формы повышения квалификации в соответствии с действующим законодательством.
- 2.2. Повышение квалификации может осуществляться на уровнях:
- ~ внутрифирменное образование (внутришкольные курсы);
 - ~ муниципальное (творческие группы, мастер-классы, городские методические объединения);
 - ~ в системе дополнительного профессионального образования.
- 2.3. Повышение квалификации может осуществляться как без отрыва, так и с отрывом от основной профессиональной деятельности.

3. Особые случаи повышения квалификации.

- 3.1. Педагогические сотрудники, имеющие низкие показатели результативности обучения школьников, проходят повышение квалификации в течение года после выявления этих результатов.
- 3.2. Наличие печатных работ по вопросам своей основной профессиональной деятельности во всероссийских изданиях приравнивается к повышению квалификации.

4. Процедура организации и документальное сопровождение повышения квалификации

- 4.1. В соответствии с Планом повышения квалификации в Школе ежегодно издается приказ об организации повышения квалификации в следующем учебном году, с указанием вида, формы и темы повышения квалификации сотрудников.
- 4.2. По завершении курсов повышения квалификации работник обязан представить специалисту по кадрам документ о повышении квалификации.

5. Делопроизводство.

- ~ Перспективный план повышения квалификации педагогических работников.
- ~ Годовой план повышения квалификации педагогических работников
- ~ Приказы о направлении на курсы повышения квалификации, участия в работе семинаров, стажировочных площадок.
- ~ Копии документов о повышении квалификации и профессиональной переподготовке в личных делах сотрудников.

ПОЛОЖЕНИЕ
о творческой группе педагогов СОШ № _____

1. Общие положения.

- 1.1. Творческая группа объединяет педагогов, интересующихся новыми подходами в организации образовательного процесса в школе, занимающихся изучением, освоением, внедрением какой-то одной общей проблемы коллег-единомышленников.
- 1.2. Творческая группа является самостоятельным звеном научно-методической работы в школе.

2. Цель создания.

Объединение педагогов, участвующих в научно-педагогическом исследовании и научно-практическом поиске путей совершенствования образовательного процесса школы.

3. Содержание деятельности.

- 3.1. Изучение проблемы исследования, определение гипотезы, апробирование идеи в практике работы педагогов.
- 3.2. Отслеживание эксперимента, инновации, результатов работы, выработка рекомендаций для педагогов.
- 3.3. Обобщение и пропаганда результатов работы, работа над системой профессионального роста педагогов.

4. Организация работы.

- 4.1. Руководство творческой группой осуществляет научный руководитель, имеющий большой опыт работы в области исследуемой проблемы. Научный руководитель ОЭР школы назначается приказом директора школы.
- 4.2. Кандидатуры педагогов – членов творческой группы рассматриваются на научно-методическом совете и утверждаются приказом директора школы.
- 4.3. Творческая группа анализирует и составляет план работы, используя разные формы организации деятельности, включая методы отслеживания результатов и качества обученности школьников.
- 4.4. Научный руководитель оказывает методическую и организационную помощь педагогам творческой группы, проводит консультации, контролирует процесс работы, дает рекомендации по устранению недочетов.
- 4.5. Заседания группы проводятся согласно графику в соответствии со сложностью разрабатываемой проблемы.
- 4.6. Члены творческой группы премируются в соответствии с Положением о материальном стимулировании педагогов школы.

5. Направления работы творческой группы.

- 5.1. Творческая группа ведет работу по следующим направлениям:
 - ~ работа над реализацией программы эксперимента;
 - ~ освоение новых технологий обучения;
 - ~ диагностика деятельности, личностного роста обучающегося и учителя;
 - ~ обогащение психолого-педагогическими знаниями;
 - ~ индивидуализация и дифференциация обучения;
 - ~ реализация системного подхода к познанию;
 - ~ создание психолого-педагогических конструкций учебного процесса, включающих цель, типы связей, результат, прогнозирование и конструирование УВП;
 - ~ консультации по специально разработанной тематике, в том числе авторской;
 - ~ разработка методической документации (программ, конспектов занятий, учебных пособий, дидактического материала, рекомендаций для педагогов и обучающихся, интерактивных материалов, рефератов, докладов и т.п.);

- ~ разработка и практическое использование в образовательном процессе активных форм обучения, тренингов, «мозгового штурма», дискуссий, коллективной мыследеятельности и др.;
- ~ организация реферативно-исследовательской работы педагогов (изучение, анализ психолого-педагогической литературы).

6. Дневник эксперимента, инновации.

В Дневнике отражаются итоги деятельности экспериментальной группы, анализ контрольных и проверочных срезов, в динамике отслеживаются знания и умения, отрабатывается содержание гипотезы исследования, фиксируются образовательные изменения обучающихся.

7. Документация и отчетность.

Для отчетности готовятся следующие документы:

- ~ План работы, протоколы заседаний.
- ~ Обсуждаемые вопросы, исследования результативности фиксируются в дневнике эксперимента в форме аналитических диаграмм, выводов, обобщений, а также рекомендаций.
- ~ Анализ деятельности творческой группы, годовой отчет.

ПОЛОЖЕНИЕ
о нормах профессиональной этики педагога СОШ №_____

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с ч.4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» ФЗ-273 от 29.12.2012г.
- 1.2. Профессиональная деятельность педагога характеризуется особой ответственностью перед детьми, обществом, государством, направлена на достижение исключительно гуманных целей, предполагающих педагогическое сопровождение свободного интеллектуально-творческого и личностного развития каждого школьника.
- 1.3. Принятие «Положения о нормах профессиональной этики педагога СОШ №_____» вызвано необходимостью организации единого педагогического подхода в обучении и воспитании; осуществления единых требований к педагогическим работникам Школы; создания комфортных условий для обучающихся, учителей, родителей, обеспечение микроклимата доверия и сотрудничества.
- 1.4. Выработанные нормы профессиональной этики обязательны для всех педагогов Школы независимо от занимаемой должности, преподаваемого предмета, наличия наград и поощрений, стажа педагогической работы.
- 1.5. За нарушение норм профессиональной этики виновный подвергается дисциплинарному расследованию и на него может быть наложено дисциплинарное взыскание.

2. Нормы профессиональной этики педагога.

- 2.1. Педагог служит для обучающегося образцом тактичного поведения, умения общаться, внешнего вида, уважения к собеседнику, поведения в споре, справедливости, ровного и равного отношения ко всем обучающимся.
- 2.2. Дисциплина в Школе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся.
- 2.3. Педагог не отождествляет личность обучающегося с личностью и поведением его родителей, осуществляет одинаковое отношение ко всем обучающимся.
- 2.4. Педагог воспитывает обучающихся на положительных примерах.
- 2.5. Педагог не отождествляет личность обучающегося со знанием (или незнанием) преподаваемого предмета.
- 2.6. Педагог является для обучающихся примером пунктуальности и точности.
- 2.7. Педагог помнит, что по поведению отдельного учителя обучающиеся, родители и общество судят обо всей Школе, всех ее учителях.

3. Педагогическому работнику запрещается:

- ~ передавать персональные данные об обучающемся и его родителях третьей стороне без письменного разрешения родителей;
- ~ запрещать обучающемуся выбирать предмет и уровень сложности предмета для сдачи в период итоговой государственной аттестации;
- ~ разглашать сведения о личной жизни обучающегося и его семьи;
- ~ унижать в любой форме на классных родительских собраниях родителей, дети которых отстают в учебе или имеют проблемы в поведении;
- ~ выносить на обсуждение родителей конфиденциальную информацию с заседаний педагогического совета, совещаний и т.п.;
- ~ обсуждать с родителями выступления своих коллег по школе;
- ~ манипулировать детьми, использовать их для достижения собственных целей;
- ~ повышать голос в отношении обучающегося, родителя, работника школы;
- ~ терять самообладание в любых ситуациях;

- ~ собирать с родителей и с обучающихся денежные средства, кроме средств, необходимых для проведения экскурсий, посещений театра, просмотров кинофильмов, проведения ремонта (в случаях, если это делегировано решением общего собрания родителей класса);
- ~ поручать обучающимся сбор денежных средств;
- ~ сравнивать материальное положение семей обучающихся; сравнивать результаты учебы детей в классе;
- ~ допускать оскорбления обучающимися друг друга в своем присутствии;
- ~ применять по отношению к обучающимся меры физического или психологического насилия над личностью (т.е. допускать в любой форме оскорбления, унижающие человеческое достоинство обучающегося независимо от возраста, национальной или религиозной принадлежности);
- ~ допускать в любой форме оскорбления, выпады или намеки, касающиеся физических недостатков обучающегося;
- ~ удалять ученика с урока;
- ~ выставять обучающемуся неудовлетворительную оценку за отсутствие учебника или учебного пособия (учебной принадлежности);
- ~ выставять обучающемуся неудовлетворительную оценку по предмету за нарушение обучающимся дисциплины на уроке.