

Приложение 1
к приказу ОО АКМР
от «27» августа 2020 г. № 288

**КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ
В КРАСНОГВАРДЕЙСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ
СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Концепция создания единой методической службы в системе образования Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края (далее – Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации муниципальной системы методического сопровождения образовательных организаций и педагогических работников в целях развития кадрового потенциала и повышения качества образования.

Концепция определяет цели, задачи, формы организации методической работы в Красногвардейском муниципальном округе Ставропольского края в условиях единого научно-методического пространства.

Муниципальная система методической работы направлена на создание единого методического пространства, повышение результативности деятельности методической службы, стимулирование инновационных подходов к организации методической работы в общеобразовательных организациях Красногвардейского муниципального округа.

Под методической работой в целом мы понимаем целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и основанную на научном и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте.

Методическая работа - это деятельность, направленная на определение уровней предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетентности, ликвидацию недостающих знаний и навыков на основе диагностики, самообразования и условий, создаваемых на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства.

Сопровождением профессионального развития педагогических кадров занимается муниципальная методическая служба, как важное звено в системе, обеспечивающей практическое сопровождение образовательной политики.

Ведущая цель методической работы – повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранения здоровья учащихся.

Нормативная база для разработки Концепции:

- Федеральный Закон от 29.12.2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Поручение Правительства Российской Федерации от 21 июня 2017 г. № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы»;
- Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования", утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;
- Методология и критерии оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся, утвержденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 06.05.2020 г. № 590/219;
- Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, письмо ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования» от 30.04.2020 г. № 02-20/178 «О направлении материалов по проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации»;
- «Результаты региональной оценки по модели PISA 2019 Ставропольский край», материалы ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования»;
- Постановление Правительства Ставропольского края от 29.12.2018 г. № 628-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края «Развитие образования» (с изменениями на 31 марта 2020 года).

2. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ РАЗВИТИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В КРАСНОГВАРДЕЙСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЮ

Актуальность разработки Концепции

В соответствии с целями федерального проекта «Учитель будущего» перед методической службой встают задачи, заключающиеся в:

- ✓ организации «горизонтального обучения» педагогических работников в условиях образовательных организаций и профессиональных сообществ;
- ✓ сопровождении индивидуальных траекторий развития педагогов;
- ✓ разработке различных форм (механизмов) поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;
- ✓ разработке механизмов (правовых, финансовых, организационных) обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников, в том числе с учетом

сетевой формы реализации программ дополнительного профессионального образования.

Сложившаяся система организации методической работы не сможет в полной мере обеспечить выполнение поставленных задач и непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров, поэтому в настоящее время необходима организационная и содержательная модернизация деятельности методической службы.

Описание текущей ситуации. Актуальные проблемы в деятельности муниципальной методической службы

В настоящее время в системе образования Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края методическая служба (далее ММС) представляет модель – муниципальное казённое учреждение «Методический центр Красногвардейского района».

В образовательных организациях в целях оперативной методической поддержки на протяжении нескольких лет функционируют методические советы, стablyно работают методические объединения педагогов, используются различные формы педагогического наставничества.

По результатам анализа деятельности ММС выделены проблемы, связанные с её функционированием и снижающие эффективность деятельности методической службы:

- дефицит компетенций по ведению отдельных направлений методической деятельности;
- большой объем сопутствующих работ, дополнительных нагрузок, внеплановых заданий, делегирования управленческих полномочий, что приводит к невозможности качественного выполнения основного функционала (методической деятельности);
- кадровые вопросы – недостаток в квалифицированных методистах;
- обеспечение необходимого единого информационно-методического пространства;
- несовершенство нормативно-правовой базы по вопросам деятельности муниципальных методических служб;
- низкий уровень заработной платы методистов.

Проведенный анализ позволил зафиксировать ряд противоречий:

- между традиционной практикой организации, устоявшимися формами методической работы и усложнением задач методического сопровождения развития кадров;
- между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменений требований к его профессиональной деятельности и не разработанностью условий эффективного методического обеспечения этого процесса;
- между изменившимися требованиями к деятельности методиста и несовершенством его специальной подготовки к решению задач по сопровождению развития педагогических кадров.

Анализ выделенных проблем и профессиональных дефицитов актуализирует проблему создания муниципальной модели методической работы как системы,

основанной на создании единого научно-методического пространства: организованного взаимодействия, направленного на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагога через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур (методических служб образовательных организаций, муниципальной методической службой, СКИРО ПК и ПРО, министерством образования Ставропольского края, Ассоциациями педагогов, ОО АКМО).

Таким образом, требуется организационная и содержательная модернизация методической службы для решения поставленных задач.

2.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:

Цель: обеспечение открытости и выстраивание единой деятельности муниципальной методической службы как части региональной сети по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Задачи:

- расширение профессиональных контактов между различными специалистами сферы образования в процессе разработки и реализации различных проектов;
- осуществление поддержки молодых педагогов и системы наставничества;
- осуществление поддержки совместной деятельности муниципальной методической службы, школьных, муниципальных методических объединений;
- обеспечение развития сетевого взаимодействия школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, со школами с высокими результатами обучения;
- проведение мониторинга эффективности деятельности муниципальной методической службы;
- обеспечение дискуссионного и переговорного профессионального формата общения по актуальным проблемам образования Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края;
- оказание реальной, действенной методической помощи педагогу, с учетом результатов статистических данных и содержательных мониторингов, выявленных в курсовой и межкурсовой периоды, и характеризующие его профессиональные дефициты;
- создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе через аттестацию педагогов и руководителей образовательных учреждений;
- проектирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов, основанной на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции, обеспечивающей качество образовательного процесса.

2.2. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

В качестве приоритетов методической работы по обеспечению качества образования определены:

- ориентация на профессиональные потребности педагога и руководителя,
- ориентация на требования ФГОС и профессиональный стандарт,
- владение современными технологиями и инструментами оценки качества,
- оценка и самооценка собственной профессиональной деятельности и продвижение в сфере компетенций,
- оценка степени соответствия профессиональной деятельности результатам образовательных достижений обучающихся,
- ориентация на результативный профессиональный опыт педагога и организаторов методической работы.

2.3. ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Выполнение президентской инициативы - обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, предполагает глобальные реформы в системе образования РФ. Для достижения поставленной цели, определена задача по внедрению на уровнях основного общего образования и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, в том числе в области «гибких», метапредметных, общекультурных и цифровых компетенций, финансовой и правовой грамотности, повышение мотивации школьников к обучению и вовлеченности в образовательный процесс, а также обновление содержания и совершенствования методов обучения предметной области «Технология».

Муниципальная модель методической работы представляет собой систему, представляющую интеграцию уровней методического сопровождения учителя: школьного и муниципального, является частью региональной модели методической работы.

На всех уровнях выстроены вертикали педагогических сообществ, объединённых целью совершенствования профессионального мастерства и отличающихся спецификой субъектов.

В Красногвардейском муниципальном округе функционируют следующие районные методические объединения по предметам и направлениям: русский язык и литература, иностранный язык, математика, информатика, химия, биология, география, физика и астрономия, ОБЖ, физической культуры, технологии, учителей предметной области «Искусство», учителей начальных классов и педагогов ДОО, педагогов-психологов, социальных педагогов, старших вожатых, педагогов-библиотекарей.

Муниципальные методические объединения не только решают задачи обобщения передового педагогического опыта на уровне муниципалитета, но и

разрабатывают муниципальные стратегии профессионального роста педагогов и обеспечения качества образования.

Одним из важных направлений деятельности муниципальной методической службы является организация и проведение конкурсов профессионального мастерства на муниципальном уровне, а также подготовка победителей конкурсов на краевой этап.

Ежегодно в конкурсах профессионального мастерства принимают участие более 40 человек.

Необходимо отметить совместную работу муниципальной методической службы со СКИРО ПК и ПРО по организации и проведению научно-практических мероприятий, а также совместно с издательствами. Ежегодно проводятся семинары, в которых принимают участие более чем 300 педагогов.

Главным связующим звеном между методическими структурами всех уровней, различными общественно-профессиональными объединениями педагогов, государственно-общественными институтами управления образованием, конкретными муниципальными образовательными организациями и педагогическими работниками была и остается методическая служба.

Муниципальная методическая служба стремится обеспечить педагогам оперативную и опережающую личностно-ориентированную методическую поддержку и помочь, создать условия для саморазвития педагога, реализации индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов. Являясь частью системы образования, методическая служба призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, методическая служба в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип: профессиональное развитие педагогов не вслед изменениям, а впереди них.

Принципы, лежащие в основе построения единой методической службы:

- общей цели совместной деятельности, т.е. соблюдения целевых установок совместной деятельности, адекватных образовательным потребностям педагогов;
- совместного планирования и принятия решений, т.е. обоснование целей и способов их удовлетворения на основе составления плана работ, определения эффективных методов и способов их выполнения, необходимых ресурсов, принятия и реализации управленческих решений;
- координации и интеграции деятельности методических служб разного уровня: образовательной организации, муниципального и регионального;
- сетевого взаимодействия, где элементы сети представляют собой ресурсы образовательных организаций, муниципальной методической службы,

учреждения дополнительного профессионального образования и их активное использование, позволяющее разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования;

- взаимной ответственности и доверия, т.е. все решения, договоры между методическими службами заключаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств.

2.4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Информационно-методическая деятельность:

- формирование банков педагогической информации,
- ознакомление педагогических работников с опытом инновационной деятельности;
- ознакомление педагогической общественности с основными тенденциями развития образования, новыми результатами образования.

Организационно-методическая деятельность:

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- планирование и организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- участие в разработке (и непосредственная разработка) ООП и программ развития образовательных учреждений;
- подготовку и проведение научно-практических конференций, конкурсов профессионального педагогического мастерства;
- сопровождение объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию.

Организационно-методическая деятельность методической службы носит гибкий характер, учитывая конкретную ситуацию в образовательной организации, обеспечивая возможность каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень.

Научно-методическая деятельность:

- организация исследовательской, инновационной и экспертной деятельности;
- обеспечение педагогов методическими рекомендациями, разработками, а также:
- помощь педагогам в подготовке и опубликовании своих собственных методических разработок и материалов, в обобщении опыта работы.

2.5. СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Основными целями деятельности в работе с молодыми педагогами являются: привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях Красногвардейского муниципального округа Ставропольского

края; создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов.

Формирование муниципальной образовательной экосистемы, обеспечивающей поддержку педагогических работников в первые 3 года их практической деятельности (адаптация, обучение, закрепление в профессии) в форме наставничества должно стать ведущим направлением в деятельности муниципальной методической службы.

На сегодняшний день в муниципалитете в образовательных организациях края работают: в дошкольных образовательных организациях: наставников – 1, молодых специалистов – 1; в общеобразовательных организациях: наставников - 19, молодых специалистов - 15.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

2.6. РАЗВИТИЕ И ПОДДЕРЖКА МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Развитие и поддержка муниципальных методических объединений направлены на повышение эффективности деятельности школьных методических объединений.

Методическое объединение учителей является основным структурным подразделением методической службы образовательного учреждения, осуществляющим руководство учебно-воспитательной работой по одному или нескольким учебным предметам, методической и внеклассной работой.

Школьное методическое объединение – коллегиальный орган, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала. При наличии в образовательном учреждении более двух учителей, работающих по одной и той же специальности, более трех учителей, работающих по одному циклу предметников (гуманитарный, естественно-математический, физико-математический, естественно-географический и др.), создается методическое объединение учителей-предметников.

В основе работы таких методических объединений лежат следующие направления работы:

совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, организация взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию учащихся, объединение творческих инициатив, реализация современных требований к обучению и воспитанию молодежи.

Подходы к организации методической работы в школе:

1. Постоянный мониторинг изменяющихся условий деятельности образовательной организации (экономических, социальных, нормативных)

2. Всесторонний анализ имеющихся и перспективных ресурсов школы
3. Коллективная работа по определению возникающих и прогнозируемых проблем работы школьных методических объединений
4. Коллегиальное обсуждение краткосрочных и долгосрочных задач, направлений, изменений в формах, видах, подходах к организации методического сопровождения учителя в школе.

2.7. ИНТЕГРАЦИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГА

Цели и средства методической поддержки, оказываемой педагогам методическими структурами, включают:

- изучение профессиональных дефицитов руководителей и педагогов на муниципальном уровне, выбор форм взаимодействия с ММС, выбор индивидуальных методических программ, предлагаемых на платформе СКИРО ПК И ПРО с целью преодоления выявленных профессиональных дефицитов,
- организацию повышения квалификации руководителей муниципальных и школьных методических служб по актуальным стратегиям развития образования,
- проведение обучающих семинаров для руководителей и педагогов,
- развитие профессиональной и личностной мотивации учителя через организацию работы с молодыми педагогами, вовлечение педагогов в профессиональные конкурсы и программы,
- включение образовательных организаций в инновационную деятельность, профессионально-общественная экспертиза инновационных проектов образовательных организаций,
- создание информационного пространства взаимодействия педагогов «Сетевое сообщество учителей Ставропольского края».

В целях организации программно-методического и дидактического сопровождения реализации государственных образовательных стратегий в муниципальном образовании используются разные формы методической работы: конференции, фестивали, мастер-классы, профессиональные конкурсы, образовательные проекты, вебинары, семинары и другие активности.

3. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В Красногвардейском муниципальном районе СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Вооружение механизмами эффективного профессионального развития педагогического сообщества остается ведущим направлением деятельности системы образования муниципалитета. Одним из таких механизмов выступает мониторинг эффективности деятельности методической работы.

Целью мониторинга является совершенствование деятельности методической работы на основе целенаправленного, специально организованного, непрерывного отслеживания ее функционирования и развития и принятия адекватных управленческих решений в целях повышения качества

образования, а также получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности методической службы и ее влиянии на развитие качества образования в муниципальном образовании.

Результаты мониторинга позволяют:

- иметь целостное представление о системе методической работы в Красногвардейском муниципальном округе Ставропольского края;
- обеспечить объективное отражение состояния содержания и результатов методической работы на муниципальном уровне и уровне каждой образовательной организации;
- обеспечить аналитическое обобщение результатов методической работы;
- осуществлять прогнозирование и создавать условия для развития методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

Принципы, положенные в основу мониторинга

- открытость, прозрачность мониторинговых процедур;
- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;
- минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;
- приоритетность открытых источников информации;
- ответственность лиц, представивших информацию за ее содержание;
- 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.

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

№	Критерии	Показатели
1.	Развитие, поддержка и взаимодействие районных методических объединений со школьными методическими объединениями	Программы (проекты, дорожные карты) профессионального развития педагогов в ОО муниципалитета. Активность представителей школьных методических объединений в профессиональных конкурсах, грантах. Наличие плана-графика заседаний районных методических объединений на учебный год. Наличие контроля деятельности районных методических объединений.

2.	Изучение профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Наличие муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования
3.	Прогнозирование, планирование и организация аттестации педагогических работников	Наличие плана-графика аттестации педагогических работников на 5 лет
4.	Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников	Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников. Наличие прогнозных показателей, включенных в АИС. Соответствие категорий слушателей выбранным дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.
5.	Наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, муниципальных методических объединений, методической службы муниципалитета	Наличие адресных рекомендаций по результатам принятия управленческих решений, проведенных мониторингов

4.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Главный результат методической работы в муниципалитете - внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников.

Создание системы методической работы будет способствовать:

- улучшению качества предоставляемых методических услуг;
- расширению возможностей методической работы за счет привлечения внешних партнеров и межшкольного взаимодействия;
- большему охвату продуктивной деятельностью субъектов методической работы;
- уходу от фрагментарной методической работы к системным долгосрочным проектам деятельностиного, проблемно-ориентированного характера.

Ожидаемые результаты методической работы:

- обновление форм и методов работы с педагогическими коллективами;
- активизация участия образовательных организаций в решении конкретных образовательных проблем в процессе выхода в сетевое пространство;
- обеспечение образовательных организаций (в том числе с низкими результатами обучения и функционирующими в неблагоприятных социальных условиях) современными информационными и методическими ресурсами;

- организация трансляции, масштабирование и тиражирование лучших муниципальных управленческих и педагогических инновационных практик по повышению качества образования, в том числе в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

Приложение 2
к приказу ОО АКМР
от «27» августа 2020 г. № 288

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МОНИТОРИНГЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
В КРАСНОГВАРДЕЙСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет общий порядок организации и проведения мониторинга эффективности методической работы в Красногвардейском муниципальном районе Ставропольского края (далее - Мониторинг), который включает цель и задачи, принципы проведения Мониторинга.

1.2. Мониторинг – это процесс непрерывного диагностико-прогностического отслеживания изменений в организации методической работы с целью включения результатов наблюдений в принятие управленческих решений.

2. ОБЪЕКТ МОНИТОРИНГА

2.1. Деятельность муниципальной методической службы и методических служб общеобразовательных организаций.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

3.1. Целью мониторинга является совершенствование деятельности муниципальной методической службы на основе целенаправленного, специально организованного, непрерывного отслеживания ее функционирования и развития и принятия адекватных управленческих решений в целях повышения качества образования, а также получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности методической службы и ее влиянии на развитие качества образования в муниципальном образовании.

3.2. Задачи:

- обеспечение научных подходов к разработке системы мониторинга муниципальной методической службы;
- разработка организационно-технологической схемы функционирования муниципальной системы мониторинга методической работы на основе непрерывности, целостности и преемственности;
- определение и разработка комплекса критериев и показателей эффективности методической работы в муниципалитете;
- определение форм, методов и средств, которые будут использоваться в процессе мониторинга;

- обеспечение накопления методик сбора, обработки и использования информации о качестве методической работы в муниципалитете;
- содействие инновационному развитию муниципальной системы образования;
- создание условий для разработки моделей систем методического сопровождения педагогов;
- формирование единой системы оценки научно-методического пространства и обеспечение единой системы управления методическим сопровождением педагогов.

4. ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

- 4.1. Реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальная и личностная значимость.
- 4.2. Открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур.
- 4.3. Полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований.
- 4.4. Открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

5. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОНИТОРИНГА

- 5.1. Общее количество баллов суммируется, анализируется состояние муниципальной методической службы, формируются дефициты, составляется рейтинг, принимается управленческое решение по результатам мониторинга.

6. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

- 6.1. Целостная многоуровневая единая система мониторинга и статистики, обеспечивающая объективное информационное отражение состояния и результатов деятельности муниципальной методической службы как части муниципальной системы образования.

- 6.2. Аналитическое обобщение результатов деятельности образовательных организаций и субъектов системы образования на основе статистических данных, разработку прогноза ее обеспечения и развития.

- 6.3. Результатом реализации предложенной организационно-технологической схемы функционирования мониторинга методической работы будет целостная многоуровневая система мониторинга и статистики, обеспечивающая объективное информационное отражение состояния муниципальной методической службы как части региональной системы методической работы, аналитическое обобщение результатов деятельности образовательных учреждений и субъектов системы образования на основе статистических данных, разработку прогноза ее обеспечения и развития.

5. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

№	Показатель	Источник информации (подтверждающие документы/и (или) ссылка на страницу или раздел сайта)	Критерии	Итоги
1.	Соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций	Положение о деятельности муниципальной методической службы /Программа деятельности муниципальной методической службы	Наличие одного документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		План-график работы муниципальной методической службы	Наличие одного документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Информационный ресурс муниципальных методических служб (страница на сайте и др.)	Наличие информационного ресурса – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
2.	Организация и результативность участия в профессиональных конкурсах	Проведение муниципальных этапов конкурса «Учитель года России», «Воспитатель года России»	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Наличие лауреатов краевого этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России»	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	

		Наличие лауреатов Всероссийского этапа конкурса «Учитель года России», «Воспитатель года России»	Дополнительно 2 балла	
3.	Наличие системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества	Муниципальная программа по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству.	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Положение о наставничестве, приказ о закреплении молодых педагогов за наставниками	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Дорожная карта/план-график мероприятий по поддержке молодых педагогов и/или реализации системы наставничества	Наличие мероприятий -1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Наличие муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности	Наличие мероприятий -1 балл, отсутствие – 0 баллов	
4.	Развитие, поддержка РМО и взаимодействие со школьными методическими объединениями	Программы (проекты, дорожные карты) профессионального развития педагогов в ОО муниципалитета	Наличие программы поддержки – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Активность представителей школьных методических объединений в	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
			Участие в профессиональных конкурсах, грантах – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	

		профессиональных конкурсах, грантах		
		Наличие плана-графика заседаний районных методических объединений на учебный год	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
		Наличие контроля деятельности районных методических объединений	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
5.	Оказание методической и консультативной помощи образовательным организациям и отдельным педагогам по вопросам объективного оценивания при проведении оценочных процедур.	Включение в план работы районных методических объединений учителей-предметников вопросов проведения ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, в том числе вопросы объективного оценивания ВПР.	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
6.	Наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципалитета	Приказы, распоряжения, программы по результатам анализа деятельности школьных методических объединений, методических служб на уровне муниципалитета; протоколы заседаний, советов по результатам и другие подтверждающие материалы по результатам аналитической деятельности	Наличие материалов по данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	

		Включение опыта методической муниципальной службы в Банк практик в сфере образования	– дополнительно 2 балла	
		Наличие адресных рекомендаций по результатам принятия управленческих решений, проведенных мониторингов	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
7.	Наличие мониторинга показателей системы методической работы	Мониторинг показателей системы методической работы на уровне муниципалитета Отчет о методической работе за год в соответствии с показателями мониторинга (в том числе реализация программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству; мониторинг дефицитов школьных методических объединений, дефицитов педагогов по образовательным организациям и др.) Отчет о самообследовании (с информацией о результатах методической работы)	Наличие одного из документов, содержащих информацию по данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов.	
8.	Изучение профессиональных	Наличие муниципального	Наличие материалов по	

	потребностей и дефицитов работников образования	мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
9.	Прогнозирование, планирование и организация аттестации педагогических работников	Наличие плана-графика аттестации педагогических работников	Наличие материалов по данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
10.	Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников	Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников	Наличие материалов по данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
11.	Организация работы по инновационному развитию системы образования муниципального района (городского округа)	Наличие федеральных, краевых, городских (муниципальных) инновационных площадок	Наличие федеральной площадки-3 балла; краевой-2 балла; городской (муниципальной)-1 балл. Если нет площадок-0 баллов	
12.	Включение в практико-ориентированную деятельность руководящих и педагогических работников района	Наличие методических семинаров, выездных мероприятий в районе для руководящих и педагогических работников	Наличие материалов по данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	
13.	Выполнение «дорожной карты» внедрения в муниципальной образовательной системе национальной системы учительского роста.	Наличие дорожной карты, плана мероприятий по внедрению в муниципальной образовательной системе национальной системы учительского роста.	Наличие материалов по данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	

Приложение 3
к приказу ОО АКМР
от «27» августа 2020 г. № 288

**ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о муниципальной методической службе (далее - "Положение") определяет цель, задачи, основные направления и организационные формы деятельности муниципальной методической службы в Красногвардейском муниципальном районе Ставропольского края.

1.2. Муниципальная методическая служба (далее - "MMC") функционирует в следующей организационной форме:

муниципальное учреждение (отдельное юридическое лицо) с функциями координации методической работы в муниципальной системе образования района.

1.3. Цель MMC - содействие повышению качества образования, профессиональному развитию педагогических работников.

1.4. Задачи MMC:

содействие инновационному развитию муниципальной системы образования;

оказание методической поддержки муниципальным образовательным организациям и педагогическим работникам по вопросам внедрения нового содержания образования, эффективных образовательных технологий, инновационных практик и лучшего опыта;

оказание помощи в развитии творческого потенциала педагогических работников муниципальных образовательных организаций;

создание условий для организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных организаций;

оказание информационно-методической и организационно-методической поддержки участникам образовательного процесса.

1.5. В своей деятельности MMC руководствуется законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Правительства Ставропольского края, министерства образования Ставропольского края, муниципальных органов управления образованием, настоящим Положением.

2. Основные направления деятельности муниципальной методической службы

К основным направлениям деятельности MMC, независимо от формы ее организации, относятся:

2.1. Аналитическая деятельность:

мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования;

анализ и оценка эффективности деятельности муниципальных методических объединений;

методических советов муниципальных образовательных организаций;

анализ результатов повышения квалификации работников муниципальных образовательных организаций;

выявление и распространение лучших педагогических и управленческих практик муниципальных образовательных организаций;

выявление и распространение лучших практик организации методического сопровождения и взаимодействия муниципальных образовательных организаций с региональными инновационными площадками;
сбор и обработка информации о результатах учебно-воспитательной работы муниципальных образовательных организаций.

2.2. Информационная деятельность:

информирование работников муниципальных образовательных организаций о планах работы муниципальной методической службы, муниципальных методических объединений, результатах профессиональных конкурсов, реализуемых проектах региональных инновационных площадок, об изменениях законодательства в сфере образования;
формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);
ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях;
информационно-методическое сопровождение распространения педагогического опыта, новых образовательных технологий, современных подходов к использованию учебного оборудования, внедрения новых учебников;
информирование муниципальных образовательных организаций и педагогических работников об актуальных направлениях развития образования и инновационных процессах в региональной и муниципальной системах образования.

2.3. Организационно-методическая деятельность:

организация взаимодействия и координация методической работы в муниципальной системе образования;
методическое сопровождение актуальных направлений развития системы образования;
организация работы муниципальных методических объединений педагогических работников образовательных организаций;
организация сети методических объединений педагогических работников в муниципальных образовательных организациях;
организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных организаций;
обеспечение методического сопровождения и оказание практической помощи по вопросам повышения профессионального уровня педагогических работников;
взаимодействие и координация методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и учреждений дополнительного профессионального (педагогического) образования;
организация и проведение муниципальных методических мероприятий;
организация участия педагогов муниципальных образовательных организаций в краевых методических мероприятиях;
организация и проведение муниципальных олимпиад, конкурсных мероприятий для обучающихся (воспитанников).

2.4. Консультационная деятельность:

организация консультаций для педагогических работников, руководителей методических объединений по вопросам внедрения нового содержания, технологий, методик;

консультирование педагогических работников муниципальных образовательных организаций и родителей по вопросам обучения и воспитания детей.

3. Обеспечение деятельности муниципальной методической службы

3.1. ММС осуществляет свою деятельность во взаимодействии со структурными подразделениями государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования "Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования" (далее – СКИРО ПК и ПРО), общественно-профессиональными объединениями всех уровней системы образования Ставропольского края.

3.2. Финансирование деятельности ММС осуществляется за счет муниципального бюджета, а также внебюджетных источников финансирования.

3.3. Научное руководство ММС по согласованию с муниципальным органом управления образованием осуществляет СКИРО ПК и ПРО.

3.4. Работа ММС осуществляется на основе годового плана, согласованного муниципальным органом управления образованием.

3.5. Координацию методической работы на муниципальном уровне осуществляет методический совет (далее - "Методсовет"), в который входят представители ММС, муниципальных методических объединений, методических советов муниципальных образовательных организаций, муниципальных образовательных организаций - региональных инновационных площадок, муниципального органа управления образованием.

3.6. Председателем Методсовета является руководитель ММС.

3.7. Состав Методсовета утверждается приказом муниципального органа управления образованием.

3.8. Управление деятельностью муниципальных методических объединений, методических советов и методических объединений муниципальных образовательных организаций, их полномочия и функции регламентируются соответствующими Положениями, разработанными и утвержденными в установленном порядке.

3.9. В работе Методсовета могут принимать участие приглашенные представители органов государственной власти, органов местного самоуправления, юридические и физические лица.

3.10. Примерный перечень документов ММС включает:

Положение о ММС;

Положение о муниципальном методическом совете;
состав муниципального методического совета, утвержденный приказом муниципального органа управления образованием;

план работы ММС на учебный год;

анализ выполнения годового плана работы ММС;

методические рекомендации для руководящих и педагогических работников по итогам мониторингов, принятия управленческих решений и др.

Срок хранения документов - 3 года.

Приложение 4
к приказу ОО АКМР
от «27» августа 2020 г. № 288

**МУНИЦИПАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

№	Критерии	Показатели
1.	Развитие, поддержка и взаимодействие со школьными, районными методическими объединениями	Программы (проекты, дорожные карты) профессионального развития педагогов в ОО муниципалитета.

		Активность представителей школьных методических объединений в профессиональных конкурсах, грантах. Наличие плана-графика заседаний районного методического объединения на учебный год. Наличие контроля деятельности районных методических объединений.
2.	Изучение профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Наличие муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования
3.	Прогнозирование, планирование и организация аттестации педагогических работников	Наличие плана-графика аттестации педагогических работников на 5 лет
4.	Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников	Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников. Наличие прогнозных показателей, включенных в АИС. Соответствие категорий слушателей выбранным дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.
5.	Наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, муниципальных методических объединений, методической службы на уровне муниципалитета	Наличие адресных рекомендаций по результатам принятия управленческих решений, проведенных мониторингов

Приложение 5
к приказу ОО АКМР
от «27» августа 2020 г. № 288

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и предназначено для целей внутреннего использования педагогами ОО, принимающими участие в реализации системы наставничества.

1.2. Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми и начинающими педагогами, не имеющего трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии.

1.3. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными компетенциями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

1.4. Молодой педагог – начинающий педагог, имеющий опыт работы в должности не более 3 лет, проявивший желание и готовность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных компетенций.

1.5. Основными принципами осуществления наставничества являются:

- открытость;
- соблюдение норм профессиональной этики;
- добровольность;
- конструктивное профессиональное взаимодействие.

2. Цель и задачи наставничества.

2.1. Цель наставничества в образовательной организации - формирование у молодого педагога профессиональных компетенций, методических навыков, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

2.2. Задачи наставничества:

- оптимизация процесса адаптации молодого педагога, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;
- развитие у молодых педагогов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- укрепление командного духа, сохранением системы ценностей образовательной организации;
- содействие молодому педагогу в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, родителями (законными представителями), развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

3. Функции наставника.

3.1. Социально-психологическая:

- создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому педагогу в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

-ознакомление с корпоративными традициями, приобщение к общественной жизни, вовлечение в мероприятия образовательной организации;

-оказание помощи молодым педагогам в осмыслиении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;

-оптимизация процесса адаптации молодого педагога, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

- раскрытие творческого потенциала молодого педагога, привлечение его к инновационной деятельности в образовательной организации.

3.2. Организационная:

- ознакомление молодого педагога с образовательной организацией и ее нормативно-правовой базой;

- содействие в создании необходимых условий для работы молодого педагога.

3.3. Информационная:

- обеспечение молодого педагога необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся.

3.4. Методическая:

- разработка совместно с молодым педагогом плана его саморазвития с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- оказание молодому педагогу индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации.

4. Организационные основы наставничества.

4.1. Назначение наставника производится по рекомендации методического совета (педагогического совета) образовательной организации при согласовании с заместителем директора по учебной и воспитательной работе, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности при обоюдном согласии наставника и молодого педагога. Наставничество закрепляется приказом руководителя, с указанием срока наставничества.

4.2. Критерии отбора Наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- опыт воспитательной и методической работы;

-стабильные результаты в работе;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

4.3. Наставник может сопровождать одновременно не более двух молодых педагогов.

Замена (завершение полномочий) наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:

- на основании личного заявления молодого педагога или наставника;
- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- увольнения наставника или молодого педагога;
- перевода на другую работу наставника или молодого специалиста;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого педагога.

4.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является реализация молодыми педагогами образовательной организации целей и задач в период наставничества.

4.5. Руководитель образовательной организации поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству.

5. Обязанности и права наставника.

5.1. Обязанности наставника.

5.1.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.

5.1.2. Всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого педагога, его отношение к детям, коллегам, родителям (законными представителями);

5.1.3. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категорией молодых педагогов (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет).

5.1.4. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом занятий, других мероприятий.

5.1.5. Способствовать развитию положительных качеств молодого педагога, личным примером содействовать корректированию его поведения в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

Разрабатывать совместно с молодым педагогом план профессионального саморазвития; предлагать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу.

5.1.6. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

5.1.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении процесса адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого педагога.

5.2. Права наставника.

5.2.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательной организации для оказания помощи молодому педагогу.

5.2.2. Осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований (рабочие отчеты у молодого педагога, как в устной, так и в письменной форме).

6. Права и обязанности молодого педагога.

6.1. Права молодого педагога.

6.1.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

6.1.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам.

6.1.3. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

6.1.4. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

6.1.5. Изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.1.6. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

6.2. Обязанности молодого педагога.

6.2.1. Изучать закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.

6.2.2. Выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом обучения;

6.2.3. Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей.

6.2.4. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.2.5. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, стремиться к корректному и эффективному выстраиванию взаимоотношений с ним.

6.2.6. Повышать свой образовательный и культурный уровень.

6.2.7. Своевременно отчитываться о своей работе перед наставником.

6.2.8. Сообщать наставнику о возникших трудностях.

7. Руководство работой наставника.

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя по учебной и воспитательной работе, который в соответствии с должностными обязанностями обязан:

- представить назначенного молодого педагога педагогическому колективу, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его наставника;

- посещать отдельные уроки и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым педагогом;
- организовать творческую группу наставников и оказывать методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми педагогами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

8. Документы, регламентирующие деятельность наставника.

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества (положения, регламента и др.);
- приказ руководителя образовательной организации;
- планы работы и протоколы заседаний методического (педагогического) совета образовательной организации;
- методические рекомендации или обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

8.2. По окончании срока наставничества наставник в течение 10 дней должен предоставить руководителю образовательной организации следующие документы:

- отчет о проделанной работе;
- план работы по наставничеству лично-профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом (Приложение) с рекомендациями по дальнейшей работе молодого педагога в образовательной организации.

8.3. По итогам совместной работы наставник и молодой педагог заполняют анкеты (Приложение).

Приложение

«Утверждаю»

_____ (должность)

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

«__» ____ 20 ____

Отзыв об итогах выполнения индивидуального плана обучения

_____ (Ф.И.О.)

(должность)
за период с _____ по _____ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом педагога	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы: _____

Рекомендации:

Наставник _____

С отчетом об итогах

Анкета для наставника

Данная анкета необходима для улучшения процесса адаптации и наставничества молодых педагогов в Вашей образовательной организации.

Ответьте, пожалуйста, на предложенные вопросы и оцените, как строится Ваше взаимодействие с молодым педагогом и какой результат получен. Расставьте баллы от 1 до 5 по каждому параметру.

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?

7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества:

- помочь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
- освоение практических навыков работы;
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства.

8. Какой из применяемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным:

- самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;
- в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;
- личные консультации в заранее определенное время;
- личные консультации по мере возникновения необходимости;
- поэтапный совместный разбор практических заданий.

Анкета для молодого педагога

Данная анкета необходима для улучшения процесса адаптации и наставничества молодых педагогов в Вашей образовательной организации.

Ответьте, пожалуйста, на предложенные вопросы и оцените, как строится Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ

1. Охарактеризуйте периодичность общения с наставником:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2-3 раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником:

- 3,5-2,5 часа в неделю;
- 2-2,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы - наставник»:

- 30-70 процентов;
- 60-40 процентов;
- 70-30 процентов;
- 30-20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы:

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводили итог;
- да, раз в месяц;
- нет.