

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области  
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного  
профессионального образования Свердловской области  
«Институт развития образования»  
Центр методического сопровождения муниципальных систем образования

**Сборник методических материалов по итогам мониторинга  
(для муниципальных образований Свердловской области)**

*Сборник методических материалов*

Екатеринбург  
2022

ББК

Рассмотрено на заседании Регионального учебно-методического объединения Свердловской области. Протокол № 3 от 30.06.2022

Составитель:

О. А. Богословская, заместитель заведующего центром методического сопровождения муниципальных систем образования ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», кандидат сельскохозяйственных наук;

Сборник методических материалов по итогам мониторинга (для муниципальных образований Свердловской области): сборник методических материалов / Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования»; под ред.– Екатеринбург: ИРО, 2022. – 110 с.

©Институт развития регионального образования, 2022

## **Оглавление**

<b>Введение .....</b>	<b>4</b>
<b>Методические материалы по организации системы сопровождения профессионального развития педагогических работников .....</b>	<b>5</b>
<b>Методические материалы, описания, примеры форматов мероприятий по профессиональному развитию педагогических работников.....</b>	<b>76</b>
<b>Заключение .....</b>	<b>110</b>

## Введение

Методические материалы данного сборника являются своеобразным продолжением сборников, составленных по материалам муниципальных методических служб, методических объединений, образовательных организаций Свердловской области по результатам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Особенностью данного сборника является представление методических решений, актуализирующих важные аспекты системы обеспечения профессионального развития педагогов, сгруппированных в двух разделах сборника.

Первый раздел посвящен вопросам организации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на уровне муниципального образования, на уровне образовательной организации. В материалах представлены возможные практические варианты организации системы сопровождения профессионального развития педагогических работников с учетом особенностей территорий Свердловской области: планы мероприятий («дорожная карта») по развитию системы методической работы, положения о системе наставничества, планы работы муниципальных ассоциаций педагогов, положения о муниципальном методическом совете и районных методических объединениях педагогов, описание управленческих практик и др.

Материалы второго раздела, связанные с конкретными формами и форматами методического сопровождения, познакомят коллег с разработками руководителей, специалистов и педагогов образовательных организаций Свердловской области. Данные решения непосредственно связаны с внедрением основных «трендов» сопровождения: адресность, индивидуализация, вариативность, практико-ориентированность, максимальная вовлеченность самого педагога, педагогических сообществ в процесс профессионального развития.

Составитель надеется, что данный сборник в совокупности с указанными материалами по результатам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников будет полезен при корректировке планов, проектировании систем методической работы на 2022-23 учебный год.

# **Методические материалы по организации системы сопровождения профессионального развития педагогических работников**

## **План мероприятий («дорожная карта») по развитию системы методической работы в городском округе Верхняя Пышма**

### Пояснительная записка

План мероприятий («дорожная карта») по развитию системы методической работы в городском округе Верхняя Пышма (далее - План) разработан на основании нормативных и программных документов по развитию системы образования Российской Федерации для достижения следующих параметров:

1) обеспечение вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (далее - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая

2018 года N 204);

2) внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года N 204;

3) совершенствование качества подготовки педагогических кадров в соответствии с планом мероприятий («дорожной картой») по формированию и введению национальной системы учительского роста, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 N 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»;

4) обеспечение качественного массового образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов начального, основного и среднего общего образования (далее - ФГОС), направленных, в том числе, на обеспечение доступности получения качественного образования соответствующего уровня;

5) внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года N 204;

6) развитие кадровой политики в городском округе Верхняя Пышма и повышение уровня управленческих компетенций руководителей общеобразовательных учреждений в соответствии с основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста,

утвержденными Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 N 3273-р.

Настоящий план разработан для формирования системной аналитической основы для принятия управленческих решений по развитию муниципальной системы оценки качества образования в части содействия профессиональному развитию педагогических и руководящих работников на основе организованного взаимодействия разноуровневых структур по методическому сопровождению их деятельности.

Для формирования системной аналитической основы принятия управленческих решений, направленных на научно-методическое сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также быструю их адаптацию, необходимо решить следующие задачи:

1) обеспечить координацию деятельности городских и школьных методических объединений для обеспечения методического сопровождения деятельности педагогических и руководящих работников системы образования городского округа Верхняя Пышма;

2) оказывать методическую поддержку педагогическим и руководящим работникам системы образования городского округа Верхняя Пышма с учетом результатов анализа статистических данных, мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей системы образования и образовательного учреждения;

3) развивать современные формы наставничества и методической поддержки молодых педагогов;

4) способствовать развитию деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

5) обеспечить выявление и трансляцию лучших практик в сфере образования городского округа Верхняя Пышма;

6) обеспечить вариативность профессионального развития педагогических и руководящих работников.

Комплексный мониторинг должен обеспечивать выявление, оценку и анализ следующих показателей:

1) по соответствию содержания и организации методической работы специфике

образовательных учреждений;

2) по наличию системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества;

3) по взаимодействию школьных и городских методических объединений;

4) по наличию системы аналитической деятельности;

5) по наличию управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных и городских методических объединений;

6) по наличию мониторинга показателей системы методической работы на уровне муниципального образования и образовательных учреждений.

Результаты анализа данных мониторинга, адресные рекомендации, меры и управленческие решения формируются как в целом, так и в разрезе образовательных учреждений.

Номер строки	Наименование мероприятия (содержание деятельности)	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
<b>1. Определение целей</b>			
1.1	Разработка и нормативное закрепление Плана мероприятий («дорожная карта») по развитию системы методической работы в городском округе Верхняя Пышма (далее - План)	2020 год	начальник МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»; начальник отдела АДС; начальник отдела общего и дополнительного образования; ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности
1.2	Разработка и нормативное закрепление Положения о системе методической работы в городском округе Верхняя Пышма	2020 год	начальник МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»; начальник отдела АДС; начальник отдела общего и дополнительного образования; ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности
1.3	Разработка и нормативное закрепление Положения о мониторинге системы методической работы в городском округе Верхняя Пышма	2020 год	начальник МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»; начальник отдела АДС; начальник отдела общего и дополнительного образования; ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности
1.4	Рассмотрение планов реализации предметных концепций преподавания родных языков народов Российской Федерации, предметной области «Искусство» и учебных предметов «Обществознание», «Физическая культура», «Основы безопасности жизнедеятельности», «Технология» на 2020 - 2024 года на заседаниях городских методических объединений	Ежегодно	начальник отдела общего и дополнительного образования; ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности; - руководители городских методических объединений
<b>2. Определение показателей, методов сбора информации</b>			

2.1	<p>Разработка и нормативное закрепление муниципальных показателей по:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствию содержания и организации методической работы специфике образовательных учреждений; наличию системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества;</li> <li>- взаимодействию школьных и городских методических объединений с профессиональными сообществами педагогов; наличию системы аналитической деятельности; наличию управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских методических объединений на уровне муниципального образования; наличию мониторинга показателей системы методической работы на уровне муниципального образования/ОУ</li> </ul>	2020 год	<p>начальник отдела АДС;  начальник отдела общего и дополнительного образования;  главный специалист по кадровой работе и аттестации педагогических и руководящих работников;  ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности;  ведущий специалист по оценке качества образования</p>
<b>3. Осуществление мониторинга</b>			
3.1	<p>Проведение мониторинга муниципальной системы методической работы по показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствия содержания и организации методической работы специфике образовательных учреждений; наличия системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества;</li> <li>- взаимодействия школьных, городских методических объединений и профессиональных сообществ педагогов; наличия системы аналитической деятельности; наличия управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных и городских методических объединений (методической</li> </ul>	ежегодно	<p>начальник отдела АДС;  начальник отдела общего и дополнительного образования  главный специалист по кадровой работе и аттестации педагогических и руководящих работников;  ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности;  ведущий специалист по оценке качества образования</p>



	<p>службы на уровне муниципального образования);</p> <p>наличия мониторинга показателей системы методической работы на уровне муниципального образования и общеобразовательных учреждений</p>		
4. Анализ результатов мониторинга, подготовка адресных рекомендаций			
4.1	<p>Проведение анализа результатов мониторинга системы методической работы в городском округе Верхняя Пышма по показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствия содержания и организации методической работы специфике образовательных учреждений;</li> <li>наличия системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества;</li> <li>- взаимодействия школьных, юридических методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;</li> <li>наличия системы аналитической деятельности;</li> <li>- наличия управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных и городских методических объединений (методической службы на уровне муниципального образования);</li> <li>наличия мониторинга показателей системы методической работы на уровне муниципального образования и общеобразовательных учреждений</li> </ul>	ежегодно	<p>начальник отдела АДС, начальник отдела общего и дополнительного образования.</p> <p>главный специалист по кадровой работе и аттестации педагогических и руководящих работников, ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности, ведущий специалист по оценке качества образования</p>
4.2	<p>Подготовка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга показателей системы методической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- городским методическим объединениям;</li> <li>- школьным методическим объединениям</li> </ul>	ежегодно	<p>ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности</p>

5. Принятие мер, управленческих решений			
5.1	Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения деятельности педагогов	ежегодно	ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности; - специалисты МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»
5.2	Проведение заседаний городских методических объединений, включение в повестки вопросов по анализу, координации и планированию деятельности методических служб, в т.ч. на уровне школы	1 раз в квартал	ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности; руководители городских методических объединений
5.3	Проведение информационно-методических дней, семинаров, семинаров-совещаний, вебинаров по вопросам методической работы	ежегодно	ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности; руководители городских методических объединений; специалисты МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»
5.4	Обеспечение сетевого взаимодействия муниципальной методической службы, городских и школьных методических объединений, профессиональных сообществ по актуальным проблемам образования Свердловской области на портале ежегодно сетевой методической службы «Педсовет 66»		ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности; - заместители директора по УВР; руководители городских и школьных методических объединений
5.5	Организация участия в Областных Форумах молодых педагогов городского округа Верхняя Пышма	по отдельному графику	начальник отдела общего и дополнительного образования; главный специалист по кадровой работе и аттестации педагогических и руководящих работников
5.6	Организация участия в Областном профессиональном конкурсе молодых педагогов «Педагогический дебют»	ежегодно	начальник отдела общего и дополнительного образования; - главный специалист по кадровой работе и аттестации педагогических и руководящих работников
5.7	Принятие управленческих решений по результатам	ежегодно	начальник МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»;

	проведенного анализа реализованных мер		заместитель начальника МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»; начальник отдела АДС; начальник отдела общего и дополнительного образования
<b>6. Анализ эффективности принятых мер</b>			
6.1	Анализ и оценка эффективности принятых мер по развитию системы методической работы	ежегодно	начальник МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»; заместитель начальника МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»;
6.2	Анализ и оценка эффективности принятых управленческих решений по результатам проведенного анализа системы методической работы	ежегодно	начальник отдела АДС; начальник отдела общего и дополнительного образования; ведущий специалист по методической и информационно-аналитической деятельности

**Муниципальный проект «Ассоциация педагогов-наставников»  
(национальный проект «Образование», региональный проект «Современная школа», «Учитель будущего») (Березовский ГО)**

Полное наименование проекта	Муниципальный проект «Ассоциация педагогов-наставников»
Нормативная база проекта	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ) Национальный проект «Образование» (Протокол президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 г. №16) Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» Целевая модель наставничества в образовательных организациях Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, 2021 год. Региональные проекты «Учитель будущего», «Современное образование» (в текущей редакции). Муниципальная программа «Развитие системы образования Березовского городского округа»
Срок	5 лет (2022 - 2025 г.г.)

реализации	
Цель	Создать условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников Березовского городского округа в повышении квалификации, их профессионального мастерства в соответствии с приоритетными задачами в области образования
Задачи	методическое обеспечение организации процесса наставничества; создание условий для профессиональной поддержки педагогов, обмена опытом, апробации и тиражирования лучших педагогических практик; создание условий для взаимодействия образовательных сообществ, педагогов-наставников, молодых, начинающих учителей; создание условий для развития сетевого взаимодействия образовательных учреждений Березовского городского округа (далее-БГО)
Актуальность	Актуальность проекта определяется возросшими потребностями в молодых педагогах, способных эффективно работать в изменяющихся условиях современного образования, а также привлечения и поддержки молодых специалистов, необходимости координации деятельности педагогических коллективов
Новизна проекта	Проект направлен на привлечение потенциала опытных педагогов БГО к работе с молодыми специалистами. Омоложение коллектива позитивно повлияет на рост мотивации старшеклассников к выбору педагогической профессии. Проект призван решать текущие затруднения молодых специалистов и педагогических работников в целом, обеспечить условия для их профессионального роста и поддержки на пути саморазвития, постепенного погружения в педагогическую среду
Целевая аудитория	молодые специалисты (стаж работы в должности педагога/или воспитателя меньше 5 лет); педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; педагоги, испытывающие дефициты предметных и методических компетенций
Структура проекта и виды деятельности	Координатор - Муниципальная методическая служба БГО; Деятельность Ассоциации реализуется в ходе работы наставников с базой наставляемых. Формирование базы наставляемых осуществляется ежегодно. В рамках деятельности проекта педагоги-наставники: проводят мероприятия с наставляемым в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.); принимают участие в Едином Дне наставника; осуществляют систематическое сопровождение и консультирование наставляемых по тематическим вопросам и по запросу; контролируют и оценивают самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий; оказывают наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий; включают наставляемых в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивают профессиональное мышление и готовность к

	инновационным преобразованиям (включение и сопровождение педагогов в инновационную деятельность, конкурсное движение).
Участники проекта	Администрация БГО, управление образования БГО, муниципальная методическая служба, руководитель проекта, педагоги-наставники
Этапы проекта, сроки	Организационный (2022 г.): подготовка нормативной документации, подбор и обучение кадров, методическое обеспечение проекта, заключение договоров подряда. Практический (2022-2024г.г): реализация проекта, мониторинг и коррекция деятельности. Аналитический (2025г.): анализ эффективности реализации проекта
Ожидаемые результаты	непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования; методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации
Ресурсное обеспечение деятельности проекта	финансирование деятельности: фонд оплаты труда (региональный и местный бюджеты); кадровое обеспечение
Контроль	Администрация БГО, управление образования Березовского городского округа

## **Положение о системе наставничества в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Детский сад № 26»**

### 1. Общие положения

1.1. Наставничество в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Детский сад № 26» (далее - МАДОУ «Детский сад № 26») - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в МАДОУ «Детский сад № 26» или имеющим трудовой стаж не более 3-х лет.

1.2. Настоящее Положение о системе наставничества в МАДОУ «Детский сад № 26» (далее - Положение) регулирует систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольной педагогики.

1.3. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.4. Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

1.5. Срок данного положения не ограничен. Действует до принятия нового.

2., Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в МАДОУ «Детский сад № 26» - оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

2.2. Задачи наставничества в МАДОУ «Детский сад № 26»:

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МАДОУ «Детский сад № 26»

- Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам внутреннего трудового распорядка, к нормам профессиональной этики педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 26»;

- Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам.

3. Организационные основы наставничества в МАДОУ «Детский сад № 26»

3.1. Наставничество в МАДОУ «Детский сад №26» организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель заведующего по ВМР и руководитель ДОУ.

3.3. Заместитель заведующего по ВМР и руководитель ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях педагогического совета, согласовываются с заместителем заведующего и утверждаются заведующим МАДОУ «Детский сад № 26».

3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации педагогического совета, приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 26» с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогических работников:

- педагогам, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности;
- специалистами, имеющими стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- педагогам, переведенными на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогам, нуждающимся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной группе (по определенной тематике).

3.8. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.10. За успешную работу наставник отмечается заведующим по действующей системе поощрения.

3.11. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

#### 4, Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу
- его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, досуговых мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

4.9. Вести дневник работы наставника и периодически докладывать заместителю заведующего о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

4.10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### 5. Права наставника

5.1. Подключать с согласия заместителя заведующего по ВМР других педагогических работников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

#### 6. Обязанности молодого специалиста

6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 года № 26Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы МАДОУ «Детский сад № 26» и функциональные обязанности по занимаемой должности.

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

6.3. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

#### 7. Права молодого специалиста

7.1. Вносить на рассмотрение администрации МАДОУ «Детский сад № 26» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

#### 8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя заведующего по ВМР.

8.2. Заместитель заведующего по ВМР обязан:



- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посетить отдельные занятия и досуговые мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в МАДОУ «Детский сад № 26»;
- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании педагогического совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заведующему МАДОУ «Детский сад № 26».

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заместитель заведующего по ВМР, заведующий ДОУ.

## 9, Документы, регламентирующие наставничество

### 9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников,

- настоящее Положение;
- приказ заведующего об организации наставничества;
- приказ заведующего о закреплении наставника;
- планы работы Педагогического совета, методических объединений;
- перспективные планы работы наставников;
- протоколы заседаний Педагогического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9.2. По окончании срока наставничества молодой специалист и педагог наставник в течение 14 дней должен сдать заместителю заведующего следующие документы: отчет педагога наставника и молодого специалиста о проделанной работе.

**План мероприятий («дорожная карта») по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников системы образования городского округа Красноуфимск на 2022 год**

Настоящий план («дорожная карта») по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников системы образования городского округа Красноуфимск разработан на основании нормативных документов по развитию системы образования Российской Федерации, Свердловской области и городского округа Красноуфимск. Настоящий план разработан для развития системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников системы образования городского округа Красноуфимск на основе непрерывности, вариативности в выборе и учета потребностей системы образования городского округа Красноуфимск.

Для решения следующих задач:

- выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- проведение аттестации (в части касающейся) педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- стимулирование профессионального роста педагогов, в том числе через профессиональные конкурсы;
- вовлечение педагогов и руководителей ОО в экспертную деятельность;
- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в регионе, с учетом потребности муниципалитета;
- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в регионе на основе выявленных дефицитов;
- диагностика профессионального выгорания педагогов и проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей.

№ п/п	Наименование мероприятия (содержание деятельности)	Срок исполнения	Исполнитель
Определение целей			
1	Корректировка Положения о мониторинге качества дополнительного профессионального образования педагогических работников системы образования городского округа Красноуфимск	Январь 2022	Ботова О.И.
2	Формирование муниципального заказа через соглашение с ГАОУ ДПО СО ИРО	Январь 2022	Ботова О.И. Ответственный от ОО
Определение показателей, методов сбора информации			

3	Разработка показателей для формирования отчетов по самообследованию ОО	Декабрь 2021-январь 2022	Ботова О.И.
4	Подготовка информационной карты мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников системы образования городского округа Красноуфимск	Май 2022	Ботова О.И.
Осуществление мониторинга			
5	Проведение мониторинга аттестации педагогических работников	Январь 2022	Ботова О.И. Ответственные в ОО
6	Проведение мониторинга эффективности состояния системы дополнительного профессионального образования	Май 2022	Ботова О.И.
7	Прогнозирование развития состояния системы дополнительного профессионального образования	Июнь 2022	Ботова О.И.
Анализ результатов мониторинга, подготовка адресных рекомендаций			
8	Формирование запроса на адресные программы повышения квалификации	По мере необходимости	Ботова О.И. Ответственный от ОО Методисты ГИМЦ
9	Проведение анализа результатов мониторинга показателей системы повышения квалификации педагогов	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
10	Подготовка аналитических материалов по результатам мониторинга, представление на заседании Совета руководителей ОО	Апрель-май 2022	Ботова О.И.
11	Подготовка информационных материалов к Августовской конференции работников образования городского округа Красноуфимск	Август 2022	Ботова О.И.
12	Разработка Адресных рекомендаций	В течение года	Ботова О.И.
13	Организация проведения диагностики профессиональных компетенций педагогов	В течение года по заявкам от ОО	Ботова О.И. Ответственный от ОО
14	Участие в мероприятиях с различными категориями по мониторингу качества повышения квалификации педагогов (руководителями ОО, педагогами)	По мере необходимости	Ботова О.И. Ответственный от ОО
Принятие мер, управленческих решений			
15	Методическая поддержка городских методических объединений по	В течение года	Ботова О.И. Методисты ГИМЦ

	вопросам внедрения обновленных ФГОС ООО, ФГОС НОО		
16	Организация практик стажировок, межшкольного обмена опытом, наставничества и взаимодействия педагогов на рабочем месте	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
17	Преодоление выявленных в ходе мониторинговых процедур профессиональных затруднений	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
18	Использование сетевого ресурса по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов (Областной интернет-портал <a href="http://oisdr.blogspot.com/">http://oisdr.blogspot.com/</a> )	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
19	Включение педагогов школ в работу сетевых педагогических сообществ на базе портала Региональной сетевой методической службы Педсовет 66	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
20	Обеспечение взаимодействия при проектировании индивидуальных образовательных маршрутов и включение в них ДПП разных организаций, используя ресурс Центра непрерывного повышения профессионального мастерства при УрГПУ	В течение года	Ботова О.И.
21	Привлечение педагогов к выбору программ профессионального роста; построение содержания повышения квалификации с учетом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе, разнообразных педагогических проблем	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
22	Обеспечение индивидуальной образовательной траектории каждого педагога в повышении квалификации	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
23	Содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов	В течение года	Ботова О.И. Ответственный от ОО
Анализ эффективности принятых мер			
24	Проведение заседаний городских методических объединений	2 раза в год	Ботова О.И. Методисты ГИМЦ
25	Проведение единого методического дня	2 раза в год	Ботова О.И. Методисты ГИМЦ

## **План работы муниципальной ассоциации учителей начальных классов образовательных организаций городского округа Ревда на 2021-2022 учебный год**

Единая методическая тема: «Качество образования как педагогическая проблема»

**Цель:** Создание условий для развития профессиональной компетентности учителей начальных классов как динамичного процесса усвоения и модернизации профессионального опыта, предполагающего непрерывное развитие и самосовершенствование педагога с целью повышения качества образования младших школьников.

**Задачи:**

1) совершенствовать уровень надпредметной (психолого-педагогической) и предметной компетентностей учителей начальных классов через организацию курсов повышения квалификации, обучающих семинаров, вебинаров и др. мероприятий;

2) активизировать деятельность педагогов по систематизации и повышению уровня подготовки одаренных и мотивированных учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах, проектной и исследовательской деятельности;

3) совершенствовать уровень профессиональной подготовки педагогов в части применения в образовательном процессе возможностей цифровых образовательных платформ с широкими функциональными возможностями для выстраивания эффективного взаимодействия и организации работы учащихся в цифровой среде («МЭО», «Учи.ру», «ЯКласс» и др.);

4) организовать работу по организации методического сопровождения профессионального роста молодых педагогов;

5) актуализировать работу по реализации адаптивной образовательной программы для детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС НОО с применением дистанционных технологий;

6) организовать методическое сопровождение и консультационную работу при подготовке к внедрению нового ФГОС НОО;

7) создать базу данных учебно-методических материалов, разработанных и апробированных учителями начальных классов общеобразовательных учреждений города с использованием электронных ресурсов информационно-образовательных систем во время дистанционного обучения.

Предполагаемые результаты

1. Повышение профессиональной компетентности педагога (не менее 85% от общего числа учителей начальных классов) через организацию открытых уроков, участие в практико-ориентированных семинарах, вебинарах, мастер-классах, диссеминации опыта в области:

- особенности работы учителя начальных классов с одаренными детьми;
- особенности работы учителя начальных классов со слабо успевающими детьми;
- инклюзивное образование в условиях реализации ФГОС НОО с применением дистанционных технологий;
- активное использование дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и ресурсов цифровых образовательных платформ.

2. Повышение количества участников (педагогов и обучающихся) в научно-практических конференциях, исследовательских и профессиональных конкурсах различного уровня на 5-7 % (в сравнении с 2020/21 уч. г.);

3. Формирование единого банка передового педагогического опыта через наполнение интернет- ресурсов ассоциации учителей начальных классов на сайте городского сетевого педагогического сообщества в разделе «Ассоциация учителей начальных классов».

4. Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального педагогического мастерства, по результатам профессиональной деятельности и других профессиональных конкурсах.

#### КОМПЛЕКС МЕР ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

мероприятия	вопросы	Сроки проведения	Отв.
Конкурс методических разработок по ведению образовательной деятельности с использованием дистанционных технологий	Конкурс предполагает методические разработки: - по ведению образовательной деятельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реализуемые с использованием дистанционных технологий; - по ведению образовательной деятельности с одаренными детьми	В соответствии с планом образовательных событий	Зам. директора ОО, руководители ШМО
Профессиональные конкурсы	1. Участие педагогов в конкурсах профессионального педагогического мастерства. 2. Участие в конкурсах по результатам профессиональной деятельности 3. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	В течение учебного года, по графику	Зам. директора ОО, руководители ШМО

Вебинары от ведущих издательств («Российский учебник», «Просвещение», «Бином. Лаборатория знаний» и пр.) по вопросам организации дистанционного обучения	Участие педагогов в вебинарах в соответствии с тематикой издательств	В течение учебного года	Зам. директора ОО, руководители ШМО
Анализ деятельности ассоциации учителей начальных классов	Анализ исполнения комплекса мер по реализации повышения качества подготовки к ВПР, ВсОШ	Май-июнь	Колеватова И. А. Барышникова С.Б. Дрягина Л.Г. Попова Н.Ф. Зиновьева Г.Л.
Участие в реализации муниципальных образовательных событий	По плану МКУ «ЦРО»	В течение года	Руководители творческих групп

### План заседаний ассоциации

Тема заседания, дата проведения	Рассматриваемые вопросы	Выступающие	Форма и место проведения	продукт
(30.08.2021.) Проектировочная сессия ассоциации	<b>1. Изменения в структуре методической работы муниципальной методической ассоциации учителей начальных классов.</b>	Колесникова Т.И., методист МКУ «ЦРО»	Круглый стол, МКУ «ЦРО»	сообщение
	<b>2. Анализ деятельности ассоциации учителей начальных классов за 2020-2021 учебный год.</b>	Барышникова С.Б., учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 28»; Анненкова Н.М. М. учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 3»; Синельникова Е.Г., учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 28»; Бархатова Т.Ю., учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 28».		Аналитическая справка, презентация
	<b>3. Готовимся к переходу на новые ФГОС НОО.</b>	Барышникова С.Б., учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 28», Пузаткина Н.А., заместитель директора МАОУ «СОШ № 28»		Материалы выступления, презентация
	<b>4. «Качество образования как педагогическая проблема». Ликвидация предметных и методических дефицитов.</b>	Дрягина Л.Г., учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 10»		Материалы выступления, презентация

	5. «Актуальность программы воспитания для начальной школы»	Колеватова И.А., заместитель директора МАОУ «СОШ №9»		Материалы выступления, презентация
	6. «Мастер-класс»	Зиновьева Г.Л., классного руководителя 4 класса МАОУ «СОШ № 3», победитель муниципального конкурса «Самый классный классный - 2021»; участник первого Всероссийского форума классных руководителей в очном формате.		Материалы выступления, презентация
	7. Мигал - встреча для координации решения вопросов по планированию работы.	Руководители ШМО учителей начальных классов ОО.		Определение направления работы ассоциации
Ноябрь 2021г. «Современные приемы и методы как инструмент формирования функциональной грамотности младших школьников»	Приемы и методы формирования функциональной грамотности обучающихся (из опыта работы педагогов)	МАОУ «СОШ № 29»	Педагогическая мастерская, онлайн, ZOOM	Материалы представленного опыта работы педагогов
Декабрь 2021 г. «Технологии и формы повышения функциональной грамотности обучающихся»	Технологии и формы повышения функциональной грамотности обучающихся (из опыта работы педагогов)	МАОУ «СОШ № 10»	Педагогическая мастерская, онлайн, ZOOM	Материалы представленного опыта работы педагогов
Семинар «Обучение в условиях инклюзии»	Теоретические и практические основы формирования и развития функциональной грамотности младших школьников. Методические рекомендации педагогам	Колеватова И.А. Барышникова С.Б. Дрягина Л.Г. Попова Н.Ф. Зиновьева Г.Л.	Методический форум, ZOOM	Методические рекомендации педагогам по формированию и развитию функциональной грамотности младших школьников
	1. Организация учебной деятельности в условиях инклюзии 2. Выстраивание индивидуального маршрута продвижения учащегося с ОВЗ 3. Психолого-педагогическое сопровождение освоения учащимися с ОВЗ содержания начального общего образования	МАОУ «СОШ № 10», Дрягина Л.Г.	Семинар- практикум	Методические рекомендации педагогам по выстраиванию ИОМ учащегося с ОВЗ



<b>Январь 2022г.</b> <b>«Качество формирования функциональной грамотности младших школьников на уроках»</b>	Формирование функциональной грамотности на уроках	АОУ «СОШ № 28», Барышникова С.Б., Пузаткина Н.А.	Семинар- практикум	Сборник материалов семинара
<b>Февраль 2022г.</b> <b>«Проектная и исследовательская деятельность младших школьников»</b>	1. Как организовать проектную деятельность, алгоритм сопровождения 2. Эффективная обратная связь между учеником и учителем, в том числе с применением возможностей	MAOY «COШ № 1», Попова Н.Ф.	Практико-ориентированный семинар	Сборник материалов семинара
	цифровой среды, в проектной и исследовательской деятельности 3. Применение на уроке метода проектов и технологий организации исследовательской деятельности (диссеминация опыта) 4. Подготовка к городским НПК			
<b>Март 2022 г.</b> Реализация требований ФГОС НОО « <i>Приемы, методы, средства реализации ФГОС НОО через представление фрагментов уроков и внеурочной деятельности</i> »	Обсуждение и анализ фрагментов видеоуроков, представленных образовательными организациями по теме	Все 00	Педагогическая мастерская	Методические рекомендации
<b>Апрель 2022г.</b> <b>Подготовка к проведению ДКР во 1-3 классах.</b> <b>Подбор инструментария</b>	1. Определение тем для включения в ДКР 2. Подбор инструментария 3. Выработка критериев для оценки результатов выполненных работ	Колеватова И. А. Барышникова С.Б. Дрягина Л.Г. Попова Н.Ф. Зиновьева Г.Л.	Заседание творческой группы	Материалы для проведения ДКР и рекомендации по оцениванию работ

<p><b>Май 2022 г.</b>  <b>Подведение итогов «Качество образования обучающихся как результат педагогической деятельности» (анализ ВПР, УУД, К К Р. ДКР, олимпиад, НПК, МПК)</b></p>	<p>1. Анализ результатов выполнения обучающимися начальной школы ДКР, ВПР, НПК, УУД...</p>	<p>Колеватова И. А. Барышникова С.Б. Дрягина Л.Г. Попова Н.Ф. Зиновьева Г.Л. представители от ОО</p>	<p>Заседание творческой группы</p>	<p>Аналитические справки</p>
--	--	--	------------------------------------	------------------------------

### **Проведение практико-ориентированных мероприятий для обучающихся**

№ п/п	Форма мероприятия, участники	Тема мероприятия	Ответственный (ФИО педагога)	Сроки проведения	Место проведения
1.	Онлайн - игра	«Экоколо-бок» (4 классы)	Барышникова С.Б.	ноябрь 2021 г.	МБОУ «СОШ №7»
2.	Игра	«Как стать героем?» (3 классы) На базе	Дрягина Л.Г.	Декабрь 2021 г.	МАОУ «СОШ №28»
3.	Онлайн квест-игра	«Литературный экспресс» (2 классы)	Попова Н.Ф.	Январь 2022 г.	МАОУ «СОШ № 29»
4.	Конкурс - игра	«Читалочка» (3 классы)	Дрягина Л.Г.	Февраль 2022 г.	МАОУ «СОШ № 3 «
5.	НПК	«Юные исследователи», (1-4 классы)	СНП МАУ ДО ЦДО «Центр детской одаренности»	Февраль 2022 г.	
6.	МПК	«Надежда-2021»(ОВЗ) Воспитанники МДОУ, обучающиеся 1-4 классы	Барышникова С.Б.	Март 2022 г.	МАОУ «СОШ № 28»
7.	Городская интеллектуальная игра	«Знайки» (1 классы)	Зиновьева Г.Л.	Март 2022 г.	МБОУ «СОШ № 1»
8.	Олимпиада для младших школьников	«Орешек знаний», 2-4 классы	Колеватова И. А. Барышникова С.Б. Дрягина Л.Г. Попова Н.Ф. Зиновьева Г.Л.	Апрель 2022 г.	МАОУ «СОШ № 2»
9.	ДКР (городской уровень)	Математика, русский язык, литература	Колеватова И. А. Барышникова С.Б. Дрягина Л.Г. Попова Н.Ф. Зиновьева Г.Л.	Апрель 2022г.	Все ОО

## **План мероприятий по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций ГО Карпинск на 2021-2022 учебный год**

Цель: совершенствование работы по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций в ГО Карпинск.

№	Наименование мероприятия	Срок	Ответственные лица
1.	Анализ результатов мониторинга функциональной грамотности в разрезе образовательных организаций в целом, в разрезе параллелей, отдельных классов и обучающихся в рамках работы городских предметно - методических комиссий	до 01.10.2021 г.	Руководители ОО, руководители ПМК
2.	Организация работы профессиональных педагогических сообществ (ПМК) на территории муниципального образования по формированию функциональной грамотности обучающихся, в том числе через такие компоненты, как методический, контентный, информационно- коммуникационный.	с 01.10.2021 г.	руководители ПМК
3.	Проведение семинаров-практикумов по совместной работе всех педагогических коллективов ОО по формированию функциональной грамотности	с 01.10.2021 г. по 31.05.2022 г.	Методисты МАУ «ЦОИ», руководители школ, руководители ПМК
4.	Организация проектно-исследовательской работы обучающихся с включением заданий и исследований, основанных на метапредметных и межпредметных связях	с 01.10.2021 г. по 31.05.2022 г	руководители школ, руководители ПМК
5.	Создание образовательных материалов для детей, родителей и педагогов с ясным и интересным содержанием, актуальными ситуациями и героями, интерактивным форматом обучения через использование коммуникационных инструментов, в том числе сетевых профессиональных и ученических сообществ, сетевых ресурсов (сетевое сообщество «Методсовет»).	с 01.10.2021 г. по 31.05.2022 г	руководители школ, руководители ПМК, учителя
6.	Включение в план внеурочной деятельности обучающихся специальных учебных курсов, направленных на формирование функциональной грамотности и межпредметных результатов; планирование и проведение образовательных событий, направленных на совместную работу всего педагогического коллектива по формированию функциональной грамотности (межпредметные недели, учебно- исследовательские конференции, межпредметные олимпиады и др.)	с 01.10.2021 г. по 31.05.2022 г	руководители школ, руководители ПМК, педагоги

7.	<p>Повышение квалификации педагогов в соответствующем направлении, повышение их компетентности в направлении изучения особенностей, принципов, условий, фаз, стадий, этапов формирования функциональной грамотности обучающихся, методов, способов, приемов работы учителя по вопросам функциональной грамотности; организация участия педагогов в разработке продуктов для формирования функциональной грамотности: методических рекомендаций и пособий и др.</p>	с 01.10.2021 г. по 31.05.2022 г	Методисты МАУ «ЦОИ»,  руководители школ
8.	<p>Проведение мониторинга и анализ созданных управленческих условий для развития функциональной грамотности обучающихся, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-нормативные условия (локальные акты, утверждающие муниципальные и школьные программы развития образования и/или программы управления качеством образования, школьные образовательные и рабочие программы, муниципальные и школьные системы оценки качества образования, программы развития методического сопровождения, дорожные карты и др.);</li> <li>-кадровые условия (уровень профессиональных компетенций педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности);</li> <li>-мотивационные условия (транслирование позитивных практик учителей ГО Карпинск, поддержка инициатив и положительной динамики результатов по проблеме, и др.);</li> <li>-организационные условия (достаточность и качество мероприятий, событий, проектов соответствующей направленности; полнота, системность и качество внутришкольного контроля по обеспечению реализации ФГОС, управлению качеством образования; поиск и реализация сценариев управленческих решений по результатам мониторинга);</li> <li>-информационно - методические условия (учет в методической работе проблематики функциональной грамотности, наличие соответствующих информационно-методических материалов, мероприятий, событий; системность и достаточность информационной политики в исследуемом направлении);</li> <li>-материально-технические условия (достаточность материально-технической базы для организации проектной, исследовательской деятельности обучающихся, эффективность - использования имеющихся ресурсов).</li> </ul>	до 15.01.2022 г.	Отдел образования, методисты МАУ «ЦОИ»

9.	Подготовка адресных методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов у педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций ГО Карпинск по формированию функциональной грамотности обучающихся.	до 01.07.2022 г.	Отдел образования, методисты МАУ «ЦОИ»
10.	Анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений по формированию функциональной грамотности обучающихся.	до 01.07.2022 г.	Отдел образования, методисты МАУ «ЦОИ»
11.	Сформировать схему (алгоритм, процесс) управления деятельностью по формированию функциональной грамотности: создать координационную группу по видам функциональной грамотности	до 20.01.2022 г.	Отдел образования, методисты МАУ «ЦОИ»
12.	Поставить на контроль разработку и внедрение концепции/технологий/методик профилактики и коррекции учебной неуспешности (особенно в 89 кл.), обеспечить методическую поддержку учителей.	до 25.05.2022 г.	Отдел образования, методисты МАУ «ЦОИ»
13.	Разработать муниципальную нормативно-правовую базу, сформировать бюджет.	до 01.02.2022 г.	Отдел образования, методисты МАУ «ЦОИ»
14.	Организовать наставничество с целью повышения уровня учителей по вопросам формирования и оценке функциональной грамотности обучающихся.	до 01.02.2022 г.	руководители школ, руководители ПМК, педагоги
15.	Разработать программы повышения квалификации по вопросам формирования и оценке функциональной грамотности.	до 25.05.2022 г.	Отдел образования, методисты МАУ «ЦОИ»

## **Положение о муниципальном методическом совете МО «Каменский городской округ»**

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет статус и основные направления деятельности муниципального методического совета МО «Каменский городской округ» (далее - ММС).

1.2. ММС создается с целью координации и определения основных направлений системы методической работы в МО «Каменский городской округ», непрерывного повышения квалификации педагогических и руководящих

работников учреждений образования, содействия развитию муниципальной системы образования, активизации инновационной деятельности образовательных учреждений, организации и проведения экспертной деятельности и инициатив образовательных учреждений.

## 2. Структура ММС.

2.1. В состав ММС включаются:

- специалисты Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ», курирующие деятельность районных методических объединений,
- специалисты МКУ «Центр сопровождения образования», курирующие деятельность районных методических объединений,
- руководители районных методических объединений педагогов: учителя высшей и первой квалификационной категории образовательных организаций МО «Каменский городской округ».

## 3. ММС.

Основными функциями ММС являются: прогностическая; проектировочная; организационная; координационная; экспертная.

3.1. ММС создает единую программу методической деятельности, планирует возможные формы и направления этой деятельности; прогнозирует пути развития муниципальной системы образования и определяет приоритеты развития; организует и координирует процессы непрерывного повышения квалификации; изучает и рекомендует к распространению педагогический и управленческий опыт; определяет актуальность инноваций в образовательных учреждениях; координирует муниципальную экспериментальную работу и деятельность муниципальных образовательных учреждений; участвует в экспертной работе в масштабах МО «Каменский городской округ»; осуществляет другую деятельность в рамках функционала.

3.2. ММС имеет право:

- запрашивать в образовательных учреждениях необходимую информацию в рамках своего функционала;
    - давать заключения по результатам экспертной деятельности;
    - рекомендовать мероприятия и меры направленные на развитие муниципальной системы образования;
  - ходатайствовать перед Управлением образования о поощрении педагогов и руководителей образовательных учреждений;
- определять необходимые элементы муниципальной методической системы (методические объединения, творческие и проблемные группы, экспериментальные площадки).

## 4. Управление ММС.

4.1. Непосредственное руководство деятельностью ММС осуществляет его председатель.

4.2. Председателем ММС является специалист Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ», назначается приказом начальника Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ».

- 4.3. ММС осуществляет свою деятельность в соответствии с планом-графиком работы на учебный год.
- 4.4. Заседания ММС проводятся не реже, чем три раза в год.
- 4.5. Методические материалы ММС выставляются на официальном сайте Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ» в подразделе «Система профессионального развития педагогических работников» раздела «Муниципальная система оценки качества образования (МСОКО)».

## **Положение о районных методических объединениях педагогов образовательных организаций МО «Каменский городской округ»**

### 1. Общие положения

- 1.1. Районные методические объединения педагогов (далее - РМО) являются средством профессионального роста педагога.
- 1.2. РМО объединяют педагогов одного предмета или цикла предметов, уровня обучения, специалистов узкой направленности.
- 1.3. Работа РМО строится в соответствии с нормативно-правовыми документами Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ, образовательных организаций и данным положением.

### 2. Цели деятельности РМО.

- 2.1. Учебно-методическая поддержка и повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров образовательных учреждений.
- 2.2. Удовлетворение образовательных потребностей педагогов, рост профессионального мастерства.

### 3. Задачи РМО.

- 3.1. Изучение нормативной и методической документации по вопросам образования.
- 3.2. Отбор содержания, корректировка и составление учебных программ по предмету с учетом вариативности и разноуровневое<sup>TM</sup> преподавания.
- 3.3. Обеспечение профессионального, культурного и творческого роста педагогов.
- 3.4. Организация экспериментальной работы по предмету.
- 3.5. Освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности по своему предмету, направлению работы.
- 3.6. Организация заседаний РМО.
- 3.7. Объединение педагогов в творческие группы профессионального развития.
- 3.8. Изучение и анализ состояния преподавания по предметам своего профиля или воспитательного процесса определенного направления.
- 3.9. Обобщение передового опыта учителей и внедрение его в практику работы.

- 3.10. Организация открытых уроков по определенной теме, мастер-классов и других методических мероприятий.
- 3.11. Ознакомление с методическими разработками по предмету.
- 3.12. Проведение отчетов о профессиональном самообразовании учителей, работе на курсах повышения квалификации.
- 3.13. Организация внешкольной работы с обучающимися по предмету.
- 3.14. Внедрение и использование мониторинга качества обучения и образовательной деятельности с использованием новых технологий.

#### 4. Организация работы РМО.

- 4.1. Руководитель РМО выбирается его членами из числа авторитетных педагогов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, согласовывается со специалистом, осуществляющим контроль за деятельностью РМО и назначается приказом начальника Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ».
- 4.2. Работа РМО планируется на основе изучения образовательных потребностей педагогов, уровня их квалификации и задач развития образования в МО «Каменский городской округ».
- 4.3. Основные направления работы РМО реализуются через следующие виды деятельности:
- обеспечение работников образования актуальной профессиональной информацией;
  - анализ учебно-методической деятельности по предмету;
  - разработка и анализ олимпиадных заданий;
  - изучение образцов педагогического опыта;
  - освоение новейших достижений в области образования;
  - разработка нового содержания образования (программ, методик, технологий, учебных пособий, дидактических материалов и др.);
  - участие в опытно-экспериментальной разработке (разработка, реализация, проведение экспертизы проектов, обобщение и описание результатов работы опытно-экспериментальной разработки);
  - внедрение в практику наряду с традиционными формами работы дистанционных форм, используя современные информационные технологии, осуществление сетевого взаимодействия педагогов через веб-страницы на официальных сайтах образовательных организаций, ресурсах для профессионального общения педагогов;
  - организация и проведение олимпиад, смотров, конкурсов, конференций;
  - проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия педагогов.
- 4.4. Деятельность РМО может строиться в различных формах: заседания, семинары, консультации, школа передового опыта, творческие отчеты, круглые столы и др.
- 4.5. РМО планируют свою работу на текущий учебный год. Заседания РМО проводятся не реже одного раза в четверть.
- 4.6. В конце учебного года РМО проводят анализ своей деятельности.
- 4.7. Работу РМО координируют специалисты Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ», специалисты МКУ «Центр сопровождения образования», назначенные приказом начальника Управления



образования Администрации МО «Каменский городской округ», организатор методической работы.

## 5. Права РМО.

5.1. Самостоятельно планировать работу в соответствии с основными направлениями развития образования и образовательными потребностями педагогов.

5.2. Вносить предложения по совершенствованию деятельности РМО.

5.3. Вносить предложения по аттестации педагогов на соответствующие категории в пределах своих компетенций.

5.4. Выдвигать предложения по вопросу поощрения своих членов за успехи в педагогической деятельности.

## 6. Ответственность РМО.

6.1. Руководитель РМО несет ответственность:

- за своевременную реализацию главных направлений работы РМО;
- за качественное проведение каждого мероприятия в соответствии с планом работы;
- за качество разработанных материалов и внедрение их в практику;
- за своевременное и качественное представление информации о деятельности РМО, отчетной документации, в том числе и для размещения на официальном сайте Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ».

## 7. Обязанности членов РМО.

7.1. Участвовать в заседаниях РМО.

7.2. Постоянно повышать уровень своего профессионального мастерства.

7.3. Добиваться качественных показателей в своей профессиональной деятельности и деятельности РМО.

## 8. Документация и отчетность РМО.

8.1. РМО ведет следующую документацию и отчетность:

- положение о РМО;
- банк данных о педагогах РМО: качественный и количественный состав (возраст, образование, специальность, преподаваемый предмет, общий и педагогический стаж, квалификационная категория, награды, звания);
- анализ работы РМО за прошлый год;
- план работы на текущий год (в т.ч. определяет тему методической работы ее цель, приоритетные направления и задачи на новый учебный год);
- сведения о профессиональных потребностях педагогов, о темах самообразования педагогов;
- протоколы заседаний РМО.

План работы РМО на текущий год согласовывается председателем муниципального методического совета МО «Каменский городской округ» и руководителем РМО.

Руководитель РМО предоставляет отчетные документы координатору РМО до 10 июня ежегодно.

Информация о работе РМО размещается на официальном сайте Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ» в подразделе

«Система профессионального развития педагогических работников» раздела «Муниципальная система оценки качества образования (МСОКО)».

### **Управленческая практика «Реализация целевой модели «Наставничество РОСТа» в образовательной организации (Каменский ГО)**

*Орлова Н.В., директор МАОУ «Покровская СОШ»;*  
*Ведерникова Н.Н., заместитель директора по УВР;*  
*Сомова М.Б., заместитель директора по содержанию образования*

#### **Введение**

Вхождение Российской Федерации в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования, достижение им конкурентоспособного уровня - государственная стратегия, которая реализуется через национальный проект «Образование» и составляющие его федеральные и региональные проекты, а также государственную программу Российской Федерации «Развитие образования». Достижение этой цели предусматривает изменение всей системы образования в ее содержательно-качественном, кадровом, организационном, управленческом аспектах.

В 2020 году МАОУ «Покровская СОШ» стала участницей проекта 500+, лозунг которого «Важен каждый ученик». В Программе развития МАОУ «Покровская СОШ» отражена не меньшая важность педагога и родителя. Реализация проекта 500+ направлена на повышение качества образования, обеспечение при этом поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающим в сложных социально-экономических условиях, а также оказание адресной поддержки учащимся с проблемами в обучении, педагогам с профессиональными дефицитами.

Как участники данного проекта мы в сопровождении куратора разработали Концепцию развития на 2021 – 2023 годы, в основе её - приоритеты образовательной политики, закрепленные в документах федерального, регионального и муниципального уровней. Концепция представляет собой основной стратегический управленческий документ, регламентирующий и направляющий ход развития муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Покровская средняя общеобразовательная школа».

В Концепции представлены качественные характеристики школы, которые, с одной стороны, определяют ее устойчивость и уникальность, а с другой, обуславливают ее внутреннюю противоречивость и объясняют ее проблемы. Среди наиболее существенных качественных характеристик школы выделены следующие:

<b>Пространственно-территориальная уникальность</b>	
Близость школы к городу	- больше возможностей для интеграции детей в социальную и культурную жизнь общества; - успешнее решается проблема ее кадрового обеспечения; - теснее профессиональные контакты работников

	<p>школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- условия для эффективного сетевого взаимодействия</li> </ul> <p><b>ПРОБЛЕМЫ</b></p> <p>Миграция населения</p> <p>Отток успешных обучающихся в профильные ОО города и профессиональные ОО по завершении изучения ООП ОО</p>
Расположение школы в оптимальной доступности от других школ района	<ul style="list-style-type: none"> <li>- школа является ППЭ (постоянный внешний аудит;</li> <li>нацеленность и подготовленность коллектива работать в условиях соблюдения требований объективности в рамках ВСОКО;</li> <li>- площадка для агрообразования;</li> <li>- площадка для сетевого взаимодействия школ района</li> </ul> <p><b>ПРОБЛЕМА</b></p> <p>сложность в организации образовательного процесса в период проведения репетиционных ЕГЭ и ОГЭ, в основной период ГИА</p>
В 7 населенных пунктах, находящихся от села Покровского в территориальной доступности 4 – 8 км, нет школ	<p>1/3 обучающихся школы из других населенных пунктов, 6 из которых не имеет градообразующих организаций и предприятий</p> <p><b>ПРОБЛЕМА</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) подвоз обучающихся, сложность реализации программ внеурочной деятельности;</li> <li>2) социальное неблагополучие семей</li> </ol>
<b>Интегративность и инклюзия</b>	
Стихийная интегративность - «мы все разные, но мы вместе».	<ul style="list-style-type: none"> <li>- способствует развитию инклюзивного, доступного образования;</li> <li>- школа выступает инициатором социальной работы с детьми и их семьями, осознавая необходимость охраны и защиты прав детей, оказания своевременной социально- психологической помощи детям дезадаптированным, с ослабленным здоровьем, из малообеспеченных и социально неблагополучных семей, способствует преодолению отчужденности детей и родителей, старшего и младшего поколений</li> </ul> <p><b>ПРОБЛЕМЫ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в общеобразовательных классах с численностью 15 – 22 человека обучаются дети по адаптированным образовательным программам</li> <li>- недостаточно учебных помещений (в школе 17 учебных кабинетов и классных комнат при обучении 21 класса)</li> </ul>

**Определили цель:** создание условий для обеспечения равенства возможностей детей в получении качественного образования, независимо от социально - экономического контекста, путем создания эффективно функционирующей школьной системы ВСОКО.

**Миссию нашей школы видим в** создании оптимальных условий для развития личности, способной к успешной социализации в современном обществе, **при этом:**

- 1) образовательная система школы рассчитана на все категории учащихся, педагогов, родителей, наш слоган «Мы - «ШКОЛА РОСТА для КАЖДОГО»;
- 2) целью образовательного взаимодействия является создание условий, с одной стороны, для учебной и социальной успешности каждого ученика, а с другой – для самореализации каждого педагога, по возможности и родителя;
- 3) главным условием успешности развития школы является сочетание профессионализма учителей и внутренней мотивации учащихся;
- 4) одним из социальных контекстов формирования ценностей саморазвития и самообразования выступает реализация целевой модели «Наставничество РОСТА».

### **Практическая часть**

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся, а также молодых педагогов.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение **методологии наставничества**, в рамках которой возможна комплексная поддержка личности разных уровней и форм обучения.

Использование технологий наставничества способствует решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

- закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- формирование профессиональных методических сообществ;

- подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;
- создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;
- создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

В 2020 году в МАОУ «Покровская СОШ» началась интенсивная работа по развитию идеи наставничества.

Первое направление деятельности - практически во всех классах были сформированы пары «ученик-ученик».

На государственном уровне сформулировано так: «Целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Концептуально Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.»

Задачи наставничества «ученик – ученик» - это управление траекторией развития детей и подростков, уровнем мотивации и творческой активности, побуждение к поиску уникальных решений. Наставничество рассматривается как способ вдохновить на новое дело, на участие в его реализации от планирования до замещения дефицитных компетенций в команде инициаторов. «Дети учат детей» - это практики наставничества, реализуемые в различных сферах детьми до 18 лет, в том числе практики наставничества, действующие в детско – молодёжном движении и онлайн-среде.

Срок реализации программы: 2021-2023 годы.

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемых, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет

Задачи:

1. Улучшение показателей МАОУ «Покровская СОШ», осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

Ожидаемые результаты:

для ученика-ученика:

высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;

рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и т.д. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации.

Механизм реализации программы:

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников, назначается куратор программы.

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

Критериями отбора учащихся стали:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкий уровень информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции.

Результаты данной работы: уменьшение количества неуспевающих и слабоуспевающих из числа участников программы, вовлечение наставляемых в проектную деятельность (в начальной школе - в 4 классах, прошла защита итоговых проектов, где ребята показали работу в парах по направлению «ученик-ученик»).

Для привлечения ребят-активистов школы в совет старшеклассников была разработана программа «Лидер в тебе», которая выстраивает работу обучающихся 8 – 11 классов - совета старшеклассников - с кандидатами, младшими ребятами. В разработке программы «Лидер в тебе» была заложена модель наставничества «Учитель-ученик-куратор, ученик-куратор-ученик-кандидат». В 2020 учебном году в программе «Лидер в тебе» приняли участие 50 обучающихся-кандидатов и 9 обучающихся-наставников. В 2021 году в программу «Лидер в тебе» вошли ребята разного возраста (5-8 классы), которые прошли анкетирование и по интересам были распределены на 8 групп. За каждой группой был закреплен куратор-старшеклассник, который направлял и руководил лидерской группой. В программе «Лидер в тебе» работали и педагоги-наставники. Это – Сомова М.Б., руководитель программы «Лидер в тебе», Сомова Н.А. и Миронова Е.И. – эксперты программы.

Форма «ученик-ученик» стала ведущей в реализации социального проекта по самоуправлению «Лидер в тебе». Данный проект команда совета старшеклассников «Лидер» осуществляла в течение трех лет, и в прошлом учебном году был обобщен опыт по реализации модели наставничества «ученик-ученик» в рамках социального проекта «Лидер в тебе». Проект «Лидер в тебе» заявлен на областной фестиваль «Профессионалы Урала», который пройдет в декабре 2021 года. Мы считаем, что за три года работы проекта, ребята-наставники и ребята-наставляемые уже проработали свои лидерские качества, и они могут передать свои знания и опыт другим участникам проекта.

В 2021-2022 учебном году мы приступили к реализации социального проекта «Лидер для других», главной задачей которого является передача опыта ребят-наставников, более младшим ребятам, которые в перспективе смогут быть наставниками у кандидатов.

Для проекта «Лидер для других» были составлены 9 пар ребят-наставников и ребят-помощников. По результатам анкетирования в проекте пожелали участвовать 92 ученика. Все ребята-наставляемые были распределены на 9 групп, в этом учебном году по классам, т.к. сделать разновозрастные команды не позволяют правила обучения во время пандемии. Ребятами-наставниками был составлен календарный план проекта и установлены сроки реализации проекта.

№	Наименование этапов, мероприятий	Сроки начала и окончания	Ожидаемые итоги
1.	Отбор активистов для участия в проекте	Сентябрь 2021	Набор в команду
2.	Анкетирование обучающихся перед началом реализации проекта	Сентябрь 2021	Выявление потребности у

			аудитории в данном проекте
3.	Формирование команд, отбор и назначение кураторов, работа над календарным планом проекта	Октябрь 2021	Освещение работы в медиа пространстве
4.	Начало проекта и проведение первого конкурса среди команд «Видеовизитка»	Октябрь 2021	Увеличение охвата аудитории контентом постов в соц. сетях
5.	Подведение итогов первого конкурса «Видеовизитка»	Ноябрь 2021	Размещение видеороликов команд в группе соц. сети ВКонтакте
6.	Проведение второго конкурса «БЕЗопасность»	Ноябрь 2021	Размещение статей в группе соц. сети ВКонтакте
7.	Подведение итогов второго конкурса проекта «БЕЗопасность»	Ноябрь 2021	Увеличение охвата аудитории контентом постов в соц. сетях
8.	Начало и проведение третьего конкурса «Проведение мастер-классов»	Декабрь 2021	Увеличение охвата аудитории контентом постов в соц. сетях
9.	Подведение итогов третьего конкурса «Проведение мастер-классов»	Декабрь 2021	Статьи, посты в социальных сетях и на сайте школы
10.	Итоги конкурсов проекта.	Декабрь 2021	Статьи, посты в социальных сетях и на сайте школы

Ребята-наставники составили контент-план реализации социального проекта «Лидер для других» в социальных сетях и на сайте школы.

№	Наименование СМИ	Форма изложения информации	Количество информации
1.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/YUjS7">https://clck.ru/YUjS7</a> Информационное сообщение о старте проекта «Лидер для других» и первом конкурсе проекта «Видеовизитка»	1 (525 просмотров)
2.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/Yg2Ea">https://clck.ru/Yg2Ea</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Веселые ребята»	1 (504 просмотра)
3.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/Yg2Fo">https://clck.ru/Yg2Fo</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Гоффифи»	1 (401 просмотр)
4.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/Yg2Hd">https://clck.ru/Yg2Hd</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Привет»	1 (386 просмотров)
5.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/Yg2Ng">https://clck.ru/Yg2Ng</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Забивные самолётики»	1 (306 просмотров)
6.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/Yg2Qt">https://clck.ru/Yg2Qt</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Самоцветы Урала»	1 (293 просмотра)



7.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/YUjXQ">https://clck.ru/YUjXQ</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Поколение Butterfly»	1 (312 просмотров)
8.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/YUjWX">https://clck.ru/YUjWX</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Фантазёры»	1 (280 просмотров)
9.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/YUjUs">https://clck.ru/YUjUs</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Непоседы»	1 (283 просмотра)
10.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/YUjT8">https://clck.ru/YUjT8</a> Информационное сообщение о видеоролике команды «Лидеры»	1 (268 просмотров)
11.	Социальная сеть ВКонтакте, группа СС «Лидер»	<a href="https://clck.ru/Yg2ZB">https://clck.ru/Yg2ZB</a> Информационное сообщение о подведении итогов первого конкурса «Видеовизитка»	1 (397 просмотров)
12.	Сайт МАОУ «Покровская СОШ»	<a href="https://pokrovkaschool.nubex.ru/4745/news/32177.html">https://pokrovkaschool.nubex.ru/4745/news/32177.html</a> Размещение информационных материалов по продвижению проекта «Лидер для других»	1 публикация
	Социальная сеть ВК Всего:	Информационные сообщения	11 публикаций (3955 просмотров)

Итоги подводились в двух возрастных группах: 3-6 классы и 7-9 классы.

В возрастной группе 3-6 классов места распределились:

I место - «Поколение Butterfly» (5б), «Привет» (6б), «Фантазеры» (6а)

II место - «Тоффифи» (5а)

III - место «Непоседы» (3а)

В возрастной группе 7-9 классов:

I место - «Веселые ребята» (8б)

II место - «Самоцветы Урала» (8а), «Лидеры» (9в)

III место - «Забивные самолётики» (7б)

По результатам голосований призы зрительских симпатий получили команды:

«Веселые ребята» (8б)

«Забивные самолётики» (7б)

«Самоцветы Урала» (8а)

«Лидеры» (9в).

С докладом по реализации направления «ученик-ученик» куратор программы Сомова М.Б выступила на районных педагогических чтениях.

### **Второе направление деятельности школы - «учитель-учитель»:**

1) как оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, задачи которого:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в школе;

2) повышение цифровой компетентности учителей – стажистов через наставничество в рамках проекта «Провайдер».

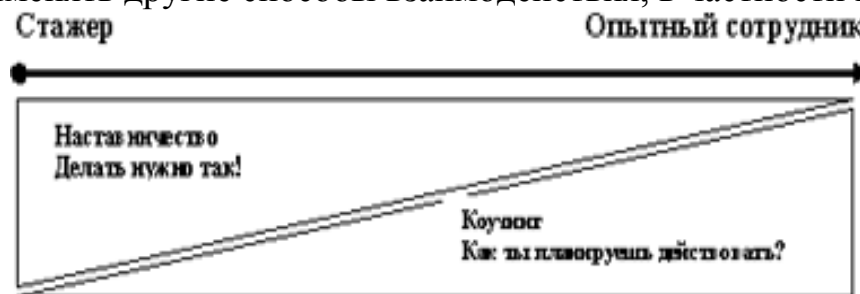
Кроме того, в нашей школе с 2021 года экспериментально апробирована идея коучинг в наставничестве.

Коучинг и наставничество различны по своей сути. Это два разных подхода к обучению и развитию молодых специалистов и студентов как с методологической, так и практической точки зрения. Наставник - более квалифицированный специалист, нежели обучаемый, который обеспечивает передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок менее опытному. Наставничество – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе. А «коуч» не всегда является специалистом в области решения профессиональных задач. Он помогает человеку выйти в бессознательное пространство, понять себя, свои возможности, свое будущее, чтобы наметить пути для достижения целей.

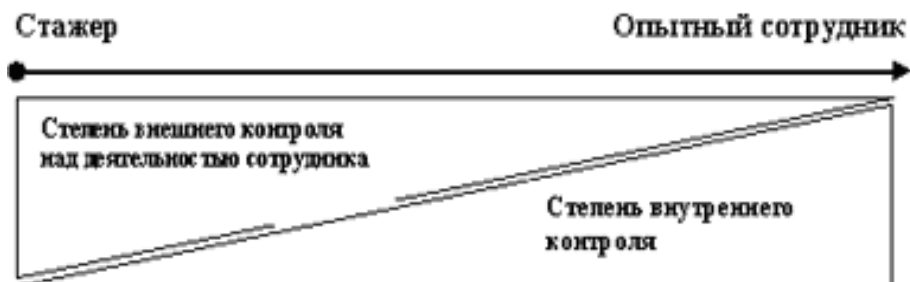
В отличие от наставничества, коучинг направлен не столько на непосредственное обучение, сколько на то, чтобы максимально полно раскрыть потенциал специалиста. Однако наставничество и коучинг можно и нужно использовать в одной связке, ведь они не исключают друг друга. Скорее, наоборот, они прекрасно могут друг друга дополнять. При их грамотном сочетании эффект неизмеримо выше.

Наставник существенно расширит свои возможности, применяя инструменты коучинга в своей деятельности. Важно осознавать, что на начальной стадии обучения специалиста необходим наставник-методист, который обеспечит приобретение профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптацию в коллективе (освоение методик, приемов, форм, технологий, технических средств, ведение документации, режим работы, распределение рабочего времени...). Наставник-коуч продолжает и дополняет работу наставника-методиста по мере овладения молодым специалистом основ профессиональной деятельности, то есть появляется на следующем этапе, уровне.

Нельзя однозначно сказать: наставничество закончилось, начался коучинг. Наставник, обучая и развивая молодого специалиста, постепенно подключает инструментарий коучинга. Таким образом, у обучаемых все меньше и меньше возникает потребность в наставнике-методисте. На этом этапе можно все больше и больше применять другие способы взаимодействия, в частности коучинг.



По мере профессионального роста специалиста уменьшается и степень контроля, который осуществлял наставник-методист. Внутренний же контроль, усиливающийся при работе с коучем – повышается.



Наставничество более традиционно, оно уже не раз доказывало свою эффективность, за ним опыт многих поколений. Коучинг - сравнительно молодое, но перспективное явление, которое только начинает применяться в нашем образовании. Причем, как в педагогической деятельности, так и в наставничестве.

### Принципы работы наставника-коуча



1. Со всеми все хорошо. Самый важный принцип, который учит не вешать ярлыков и не ставить диагнозов.

2. Люди всегда делают самый лучший выбор из всех возможных. Принцип дает хорошую возможность примириться с принятыми решениями и их последствиями.

3. У всех людей есть нужные ресурсы для осуществления желаемого. Надо убирать из себя убеждение о недостаточной компетентности или необразованности в том или ином вопросе.

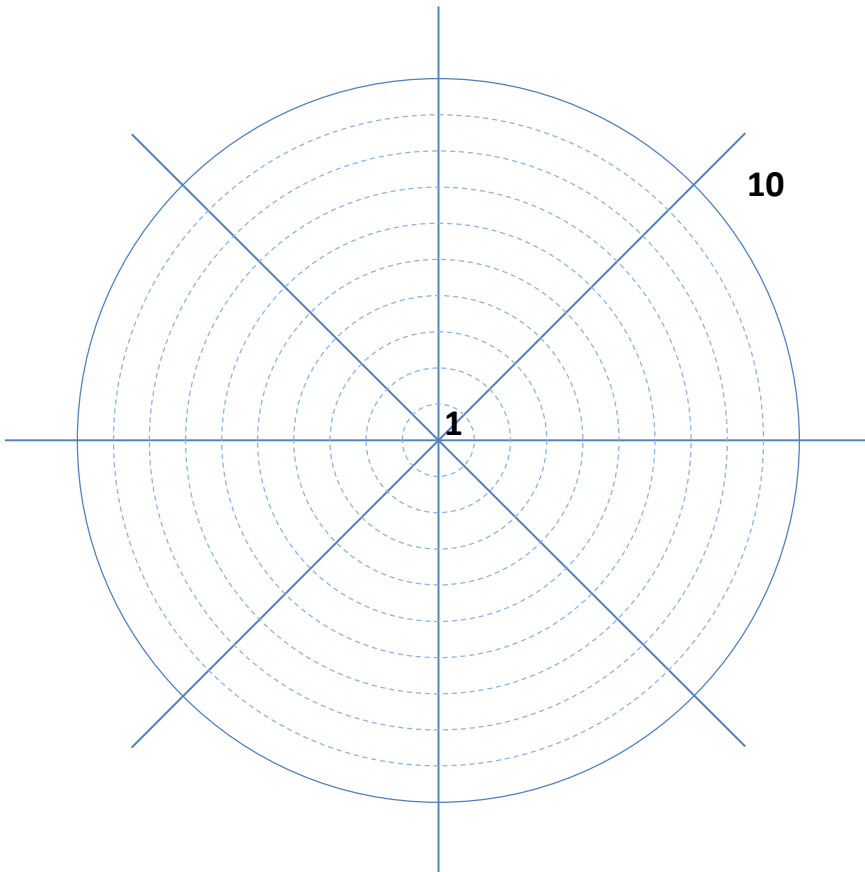
4. Основу каждого поступка составляют только позитивные намерения. Каждый человек стремится к любви и счастью, но применяет для этого разные действия.

5. Изменения неизбежны. Процесс этот не зависит от наших желаний, ведь организм обновляется каждые семь лет. Какими будут изменения завтра, зависит от того, чем человек занимается сегодня.

Профессиональный коучинг включает такие техники, как наводящее перефразирование, слушание, задавание вопросов, уточнения, которые помогают изменить перспективу и увидеть новые подходы к достижению желаемой цели.

### Практические инструменты коучинга

#### Колесо баланса



### **Описание техники «Колесо жизненного баланса»**

1. Колесо баланса строится на определенный период (полгода, год) – определите линию времени.
  2. Из каких областей состоит Ваша жизнь? (Какие области жизни важны для Вас в этот временной период?)
  3. Шкала удовлетворенности каждой областью жизни, где 1 – минимальная удовлетворенность, 10 – максимальная.
  4. По каждой области – что для Вас «10» на этот временной период?
  5. Какая степень удовлетворенности сейчас по шкале от 1 до 10?
  6. И что Вы замечаете, глядя на это колесо?
  7. Найдите ключевую область, изменив которую на 1 пункт, начнут изменяться и другие области.
  8. Если сдвинуть ее на один пункт – то что изменится в каждой из областей?
  9. (Если выбранная область не двигает остальные – попробовать другую)
- И какие будут первые, самые легкие шаги для изменения?

## Колесо баланса



Существует самый простой способ узнать насколько сейчас сбалансирована ваша жизнь. В коучинге широко применяется техника «Колесо жизненного баланса», которое позволяет оценить свою удовлетворенность во всех областях жизни. С помощью этой простой техники можно увидеть свою жизнь как бы сверху, целиком, в результате чего появится понимание, куда двигаться в первую очередь для достижения личных целей.

Классическое колесо делится на 8 сегментов: Карьера, Финансы, Здоровье, Друзья, Семья, Рост, Отдых, Условия жизни. Восемь секторов Колеса Жизни представляют собой, так называемый, жизненный баланс.



1. Представьте, что диаграмма отражает вашу идеальную жизнь. Заполните сектора важными сферами вашей жизни. Это могут быть Вещи, Внешность, Деньги, Творчество и т.д., т.е. все то, что важно именно для вас в данный момент времени.

2. Оцените по 10-бальной шкале уровень удовлетворенности каждой сферой, где 0, 1, 2, 3 – это полное отсутствие или минимальная удовлетворенность в жизненной сфере; 4, 5, 6, 7 – средняя степень, что-то уже достигнуто, но до идеала еще далеко; 8, 9, 10 – это максимальная эффективность данной сферы в Вашей жизни.

Например, вас полностью устраивают ваши отношения в семье, у вас полное взаимопонимание и поддержка. Значит, удовлетворенность этим сектором можно оценить в 10 баллов. Или здоровье – серьезных проблем нет, но самочувствие оставляет желать лучшего. В этом случае степень удовлетворенности областью «Здоровье» можно оценить на 6 баллов.

Точно также оценивается уровень удовлетворенности в других сферах. Оценки субъективны и индивидуальны. Правильных или неправильных оценок не существует. Постарайтесь быть максимально честной, оцените каждую область исходя из собственных ощущений. Если вам сложно оценить, вы можете задавать себе вопросы, например:

- Довольна ли я своей работой? Нравится ли мне то, чем я занимаюсь или на самом деле я хочу заниматься чем-то другим?
- Меня устраивает мое финансовое положение? Или нужно все кардинально менять и как можно скорее?
- Я чувствую себя здоровой? У меня есть вредные привычки, которые мне мешают? Я хорошо выгляжу?
- Все ли в порядке в моих отношениях с близкими людьми?

3. Отобразите полученные результаты на диаграмме и проанализируйте. В идеале колесо должно получиться круглым. А на практике такое случается редко. Катится ли колесо вашей жизни?



4. Теперь вы знаете, где находитесь, и какому из аспектов вашей жизни нужно уделить больше внимания, для того, чтобы колесо «покатилось».

Обратите внимание на области, в которых меньше всего баллов.

- Какие первые шаги необходимо сделать, чтобы повысить уровень удовлетворенности этими сферами хотя бы на 1 балл?
- Определите, в каких сферах жизни изменения зависят только от вас?
- Выделите сферы, изменения в которых требуют содействия других людей.
- Подумайте, в какой сфере вы хотели бы начать изменения в ближайшее время?
- Запишите три шага, которые вы можете совершить для исправления ситуации в тех сегментах, где получился наиболее сильный перекосяк.

И начинайте действовать!

### **Шкалирование как инструмент самооценки и развития**

#### **Шкала 1-10**

10

Шкалирование позволяет непрерывно измерять степень приближения к цели

**Движение снизу вверх**

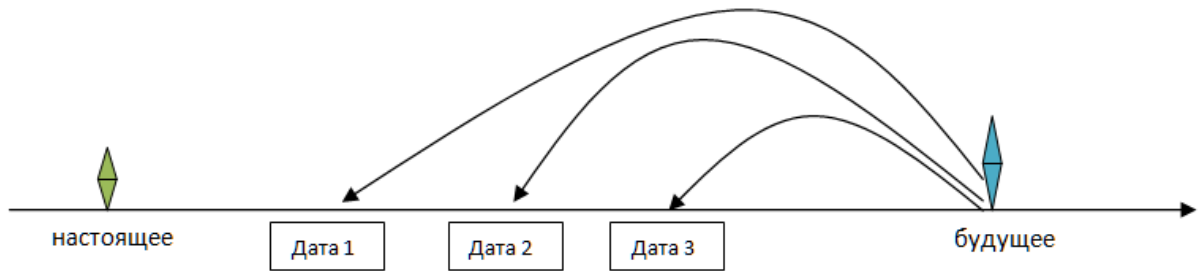
1. Что для Вас 10?
2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.
3. А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?
4. А если еще на один балл?
5. И так, пока не дойдете до 10. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.

1

**Движение сверху вниз**

1. Что для Вас 10?
2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.
3. Опишите, пожалуйста, 10 подробнее (в формате конечного результата).
4. А чем 9 отличается от 10? Что уже будет на 9?
5. А чем 8 отличается от 9? Что уже будет на 8?
6. И так, пока не дойдете до исходной точки. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на желаемый результат.

### **Линия времени как инструмент планирования**

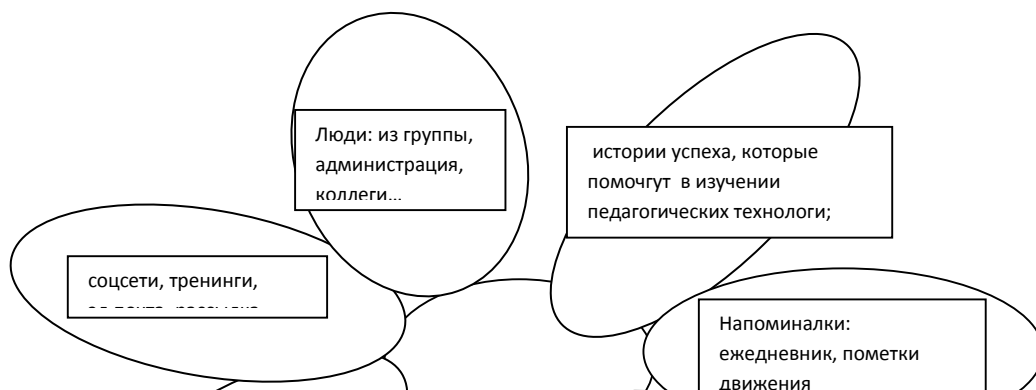


1. Определите цель по формату конечного результата
2. Определите время реализации цели
3. Перенеситесь в будущее, когда цель реализована и видны позитивные последствия этого. Опишите яркую подробную картину желаемого будущего (образы, звуки)
4. Из будущего обернитесь назад, на пройденный путь.
5. Какие самые важные вехи Вы замечаете? Когда это происходило? Сколько времени занимала каждая задача? Как эти задачи были взаимосвязаны? (Обратное планирование)
6. Как если бы Вы из будущего могли дать совет себе настоящему – что бы Вы сказали?
7. Какие самые первые, самые легкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату?

### Создание поддерживающей среды для достижения целей



### Пример работы с наставляемым:





**Цель:**  
освоение  
пед

Педагог-наставник и наставник - коуч всячески способствуют, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он воспитывает в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставляемый	Педагог - наставник	Коуч - наставник	Результат взаимодействия
Мартыненко Е.В., стаж работы 2 года	Сомова Н.А.- учитель, стаж работы более 25 лет	Грачева С.С., стаж работы более 10 лет	Аттестация на 1 квалификационную категорию, успешное представление опыта во Всероссийском конкурсе «Педагогический дебют», 2020г.
Трофимова М.В., стаж работы – 1 год	Тимофеева А.И., стаж работы 5 лет, 1 квалификационная категория	Орлова Н.В., стаж более 25 лет, высшая квалификационная категория	Удовлетворенность педагогической услугой потребителей – 85%, успешное участие в муниципальных конкурсах и мероприятиях
Кунщикова А.В., учитель - студент	Самсонова Н.В., стаж работы в ОО –8 лет, 1 КК	Якуш Т.П., стаж более 25, высшая квалификационная категория	Успешное прохождение практики, решение кадрового вопроса в школе
Миронова Е.И., стаж работы 4 года	Ведерникова Н.Н., стаж работы 21 год, высшая квалификационная категория	Талашманова С.Е., стаж работы 20 лет, высшая квалификационная категория	Успешная аттестация наставляемого на 1КК, повышение цифровой культуры коуч-наставника
Фатеева Н.О., стаж работы до 10 лет		Ведерникова Н.Н., стаж работы 21год, высшая квалификационная категория	Успешное прохождение курсовой подготовки по организации внеурочной деятельности, участие в Областном конкурсе «Учитель сельской школы», 2021г.

Сомова М.Б., Орлова Н.В., Иванова В.Н., стаж работы более 25 лет		Чухонцева Н.В., стаж работы до 3 лет, учитель информатики, педагог - библиотекарь	Успешная аттестация наставляемого на 1КК. Повышение цифровой культуры «стажистов» - Создание проекта «Провайдер», его реализация на уровне педагогов, обучающихся, родителей
Ченская М.С., до 10 лет	Ведерникова Н.Н., стаж работы 21 год, высшая квалификационная категория	Грачева С.С., 1 КК	Повышение цифровой компетентности, успешное овладение технологиями дистанционного обучения на платформе «Учи.ру» Создание программы обучения педагогического коллектива
Кожевникова Н.Л., стаж работы до 20 лет	Ведерникова Н.Н., стаж работы 20 лет, высшая квалификационная категория	Сомова М.Б., стаж работы более 25 лет, ВКК	Аттестация на 1 квалификационную категорию, успешное представление опыта во Всероссийском, региональном конкурсах
Осовская О.В., стаж до 15 лет	Ведерникова Н.Н., стаж работы 21 год, высшая квалификационная категория	Орлова Н.В., стаж более 25 лет, высшая квалификационная категория	Успешная аттестация на ВКК
Орлова Н.В., директор, стаж работы 15 лет	Бологова В.В., заместитель директора по УВР МКОУ «Кисловская СОШ», куратор проекта 500+	Бологова В.В., заместитель директора по УВР МКОУ «Кисловская СОШ», куратор проекта 500+	Создание Концепции развития и др локальных документов Успешная реализация проекта «Школьный аудит»

Учитывались личностные особенности наставляемых и наставников:

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;
- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);
- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому;
- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся;
- 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.

Были выбраны направления работы:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- контроль деятельности молодых специалистов;
- посещение уроков опытных педагогов;
- самообразование педагога;
- участие в методических мероприятиях, конкурсах.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
6. Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемых учителей;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;
8. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности на различных уровнях;
9. Стимулирование деятельности по результату работы.

Использовались разные модели наставничества по преодолению профессиональных дефицитов:

1. Традиционное наставничество
2. Партнерское наставничество: «равный – равному»
3. Групповое наставничество
4. Флэш наставничество
5. Скоростное наставничество наставничества
6. Реверсивное наставничество
7. Виртуальное наставничество

Новым стало реверсивное наставничество при реализации школьного проекта «Провайдер». Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогло установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти были из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому,

толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. Результат – повышение цифровой культуры стажистов и освоение педагогического опыта молодым учителем.

Результаты работы наставников и наставляемых успешно представлены на муниципальном уровне:

В рамках реализации проекта «Наставничество РОСТА» 4 декабря 2020 года коллектив МАОУ «Покровская СОШ» принял участие в муниципальном этапе Международных Рождественских образовательных чтений «Александр Невский: запад и восток, историческая память народа».

Основными задачами данного этапа были:

1. Осмысление церковно-общественного взаимодействия в решении актуальных вопросов по воспитанию ответственности подрастающих поколений в условиях цифрового мира и технологизации современного образования.
2. Выявление и распространение лучшего опыта в сфере приобщения детей, подростков и молодежи к духовным и нравственным ценностям.
3. Привлечение внимания общественности к обозначенным вопросам посредством информирования через СМИ, социальные сети, просветительскую работу.

Наша школа для участия в чтениях выбрала парную и групповую формы работы в рамках целевой модели наставничества:

во 2 секции «Детско-родительские отношения в условиях цифровизации. Переосмысление семейных ценностей: переход к личному диалогу. Тема «проводника» в духовно-нравственной жизни человека на примере исторической личности. Формирование позитивных духовных и нравственных качеств в подрастающем поколении» - Мартыненко Е.В., учитель (молодой специалист), родитель; Фирюлина Ю.С.;

в 3 секции «Роль «воспитателя» в воспитательной деятельности образовательной организации. «Проводники» жизни для молодежи из Отечественной истории и культуры, их связь с традиционными российскими духовно-нравственными ценностями. Воспитание социальной ответственности у детей и молодежи. Формы патриотического воспитания» - Талашманова С.Е., учитель начальных классов, Чухонцева Н.В., педагог-библиотекарь (молодой специалист), Фатеева Н.О. - учитель начальных классов, родитель, Тимофеева А.И.- заместитель директора по воспитательной работе;

в 4 секции «Осмысление понятий «святой», «святость» на примере великого князя Александра Невского. Феномен святости древнерусских князей XI-XIII веков. Вызовы современности- попытки переписывания истории, принижение своей роли в мировой истории, подмена традиционных ценностей. «Война образов», антивандализм. Информационная безопасность для подрастающего поколения» - Орлова Н.В., учитель русского языка и литературы, ВКК; Трофимова Мария Викторовна, учитель истории (молодой специалист).

Выводы:

1. В чтениях приняли участие, как молодые специалисты, так и педагоги со стажем, также были привлечены и родители как непосредственные участники образовательного процесса. В ходе данной работы коллеги делились своим опытом работы, узнавали много нового и интересного от других участников

мероприятия. Работа требовала от участников серьёзной подготовки, была чётко продумана и спланирована, была высоко оценена организаторами и участниками - это говорит о результативности идеи наставничества, коуч – взаимодействия.

2. Мы убедились, что создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития, в рамках коллективного дела, эффективен и на уровне педагогов, родителей.
3. Технология коуч - наставничества дала положительные результаты:
  - 3.1 взаимоусиление (синергия) коуч - наставника и наставляемого создало импульс к осознанию целей и эффективным действиям;
  - 3.2 определились значимые и необходимые для наставляемого цели, которые естественным образом «притягивают» его к положительному результату, в отличие от ситуаций, когда того приходится «толкать» к целям;
  - 3.3 наставники и наставляемые развили новые компетенции, они приведут к большим успехам.

Так, активизировано участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства:

- Мартыненко Е.В. во Всероссийском конкурсе «Педагогический дебют»,
- Фатеева Н.О. в Областном конкурсе «Учитель сельской школы».

Выбранная управленческая практика вызвала несомненный интерес коллектива. 29 апреля 2021 года Ведерникова Н.Н. заместитель директора по содержанию образования и управлению качеством, куратор программы «Наставничество РОСТА» посетила Образовательный марафон «Наставничество. Новые смыслы», который проводился «Уральским государственным педагогическим университетом» совместно со Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, на площадке ЦНППМПР «Учитель будущего» в рамках реализации программы «Педагогическое наставничество», цель которого: создание открытого креативного пространства распространения эффективных педагогических практик обучения начинающих педагогов с участием наставников, обеспечение группового взаимного наставничества, создание предпосылок для формирования профессиональных педагогических команд.

30 апреля команда педагогов МАОУ «Покровская СОШ»: Ведерникова Н.Н. заместитель директора поУВР, куратор программы «Наставничество РОСТА», Сомова Н.А. учитель-наставник, Самсонова Н.В. руководитель ШМО, учитель-наставник; Чухонцева Н.В., педагог – библиотекарь, руководитель проекта «Провайдер»; Сомова М.Б., заместитель директора по содержанию образования и управлению качеством, куратор программы «Лидер», приняли участие в Областном семинаре ИРО по теме: «Новые управленческие технологии в школах группы ШАНС», на котором поделились опытом работы по реализации целевой модели наставничества.

27 августа 2021 года педагоги нашей школы поделились опытом работы с коллегами на районной августовской педагогической конференции.

В ноябре 2021 года приняли участие в региональном конкурсе «Педагог – наставник».

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет администрации школы добиться следующих эффективных сторон:

1. Разрешение противоречия между требованием максимальной включенности современного человека в широкую систему социальных отношений и тенденциями социальной дезадаптации растущего поколения, факторы которого:

– замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального (сетевого) общения;

– стремление значительной части родительского и педагогического сообщества к «стерильности», «герметичности», социальной закрытости образовательного процесса, вызванное нарастающим переживанием тревоги и страха за детей, их жизнь, физическое, психическое и нравственное здоровье;

– нарастание доли формализованного общения, подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности (учебный процесс, «развивающие занятия», «подготовка» к следующей образовательной ступени, репетиторство, раннее трудоустройство и т. д.), при уменьшении доли неформального, лично значимого общения.

2. Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника.

3. Снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса.

4. Предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях.

5. Укрепление сотрудничества в образовательном сообществе.

Таким образом, одним из социальных контекстов формирования ценностей саморазвития и самообразования выступает реализация целевой модели «Наставничество РОСТА». Это одно из оптимальных условий для развития личности, способной к успешной социализации в современном обществе.

Приложение

#### **Основные понятия в наставничестве**

**Наставничество** – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе.

**Наставничество** – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это часть естественной социализации и преемственности поколений.

**Наставники** – это добровольцы в первую очередь. Одним из самых важных критериев подбора наставника является желание и возможность самого педагога работать со студентами. Наставник подбираются из подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками в общении, позитивный настрой на данный вид педагогической деятельности. Такие педагоги должны иметь высшее образование, стаж

педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории. Личные и деловые качества педагога также важны и должны учитываться при выборе наставника для студентов.

**Педагог-наставник** – это ответственный, корректный, доброжелательный, активный и творческий человек, профессионал своего дела, энтузиаст своей профессии. Деятельность наставника предполагает добровольность и целеустремленность, коммуникабельность, научную трансляцию личного опыта, доброжелательность и взаимоуважение, планомерность и системность.

Наставник – это опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает другому свои знания и опыт, знакомит его с производством, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

Наставничество имеет большое значение как для наставников, так и для студентов или молодых специалистов. Очевидная польза для наставляемых заключается в том, что они получают всестороннюю поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования профессиональных навыков. Значимым моментом в данном случае является погружение в учебную атмосферу, о котором студенты имеют лишь теоретическое представление. На практике происходит первичное знакомство с образовательной организацией в целом, ее целями и перспективами развития, с корпоративной культурой учреждения (устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие). У наставляемых есть возможность обратиться за помощью в решении возникших проблем, оценить свои возможности, планировать перспектив в профессии.

Что касается наставников, то одна из главных причин, по которой опытные работники берут на себя эту ответственность, – это возможность транслировать свой опыт. Кроме того, выбор наставника – это признание авторитета педагога, факт доверия и уважения к работнику, которого наделяют дополнительными полномочиями. Это элемент горизонтальной карьеры.

#### **Что такое коучинг?**

С английского слово «coach» переводится как «тренировать», «наставлять», «воодушевлять». Почему именно такое название получил метод? Дело в том, что его истоки лежат в области спорта. А методологические принципы и техники были позаимствованы из организационной, позитивной, когнитивной психологии. Коучинг — это метод, объединяющий принципы консультирования и тренинга, но не в классическом виде. Прежде всего, отличие заключается в том, в коучинге основное место отводится не наставлениям, а мотивированию клиента к изменениям. От классического консультирования или тренинга коучинг отличается тем, что в нем нет жестких рекомендаций или советов. Коуч ищет решение проблемы вместе с клиентом. От психологического консультирования coaching отличается установкой мотивации, достижения нужной цели в работе или жизни. Существуют четыре базовых ступени coaching:

- постановка жизненных целей;
- проверка реальности направления;
- выстраивание путей их реализации (план);
- достижение результата (реализация цели) - (этап воли).

#### **Кто такой коуч?**

Coach – это специалист, профессионально помогающий своим клиентам достигать поставленных целей. Коуч-тренер – это состоявшийся в жизни, успешный человек, который постоянно совершенствует свои знания, работает над собой, владеет техниками развития кадрового потенциала. Персональный коучер:

- работает с клиентом на определение собственного потенциала;
- учит правилам саморегуляции;
- мотивирует человека на личностный и профессиональный рост.

Профессиональный коуч (тренер в коучинге) никогда не будет давать каких-либо жестких рекомендаций. Он вместе со своим клиентом ищет ответы на вопросы, которые возникают в процессе консультирования. Именно поэтому главный инструмент коуча — это искусство задавать эффективные вопросы, позволяющие постепенно подвести клиента к верному выходу.

### **Основные вопросы коучинга:**

Чего я хочу? Почему для меня это важно?

Как я смогу этого добиться?

Что может меня вдохновить?

Как я пойму, что достиг желаемого результата?

Данные вопросы являются самыми общими и универсальными инструментами в арсенале коуча. Другие вопросы и приемы коучинга конкретизируют и расширяют эти вопросы. Открытые вопросы – это вопросы, которые предполагают множественные ответы. В противоположность им закрытые вопросы предполагают ответ либо «да», либо «нет». Открытые вопросы начинаются со слов: «Как?», «Когда?», «Где?», «Для чего?», «Зачем?», «Кто?», «Что?». Они не оценочные и устремлены в будущее, к новым альтернативам. В этой связи, вопрос, начинающийся со слова «Почему?» часто плохо подходит, так как, отвечая на него, собеседник может пуститься в анализ прошлого, таким образом оставаясь в рамках той же самой альтернативы. С другой стороны, хорошим будет вопрос: «Почему для Вас это важно?». В процессе своеобразного интервью он помогает человеку раскрыть свой потенциал и максимально развить его. Но коучинг не сможет помочь тому человеку, который не хочет никаких изменений.

Коуч — это не тот человек, который жалеет, дает «плакаться в жилетку» и успокаивает. Он и не тот, кто дает советы и рекомендации. И это также не тот, кто будет давать готовые «рецепты». Коуч — это мудрый наставник, который только подталкивает к принятию правильных для человека решений. Коуч не оценивает человека, а видит в нем потенциал, скрытые возможности, которые можно использовать для достижения практически любых целей.

## **Программа поддержки городских групп профессионального общения, школьных методических объединений педагогов (Асбестовский ГО)**

Городские группы профессионального общения педагогов (далее ГПО) это общественная структура, объединяющая педагогических работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Асбестовского городского округа на добровольной основе с целью профессионального общения, обмена опытом, организации методического сопровождения, обеспечивающих повышение квалификации педагогов, ШМО структурное подразделение методической службы общеобразовательной организации, осуществляющие методическую деятельность в рамках обучения одному предмету или предметной области, или в рамках одной методической проблемы.

Основной целью методического объединения любого уровня является совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, развитие их творческого потенциала. Приоритетной задачей методических объединений является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетенции учителя.

В работе ГПО решаются следующие задачи:

- обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов;
- освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;
- организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области;



- создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда;
- изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области;
- обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику работы школы.

Цель настоящей программы - повысить эффективность деятельности ГПО, школьных методических объединений.

Основные направления

1. Информационная поддержка.
2. Диагностико-прогностическая и экспертно-аналитическая деятельность.
3. Организационно-методическая и консультационная деятельность.
4. Поддержка и сопровождение молодых педагогов, организация наставничества.

Задачи программы в соответствии с основными направлениями работы

1. Информационная поддержка ГПО, ШМО: Удовлетворение информационных потребностей педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

2. Диагностико - прогностическая и экспертно-аналитическая поддержка ГПО, ШМО:

- Организация, проведение и анализ результатов мониторингов, диагностических исследований, экспертиз, разработка на их основе рекомендаций руководителям, педагогическим работникам образовательных организаций.

3. Организационно-методическая и консультационная поддержка ГПО, ШМО:

- Организация и проведение методических мероприятий, группового и индивидуального консультирования руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

4. Поддержка и сопровождение молодых педагогов, организация наставничества. Создание условий для развития и реализации профессионально-личностного потенциала молодых педагогов.

Этапы реализации

1 этап - организационный (август 2020-декабрь 2020)

2 этап - основной (январь 2021 - июнь 2022)

3 этап - заключительный (июнь 2022 - декабрь 2022)

Организационные формы работы:

- Заседания ГПО, методических объединений.
- Методическая помощь и консультирование.
- Посещение и взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности.

Выступления педагогов на практико-ориентированных семинарах, педагогических советах.

- Обучение педагогов по дополнительным профессиональным

программам.

- Участие в аттестации педагогов образовательных организаций.

### Дорожная карта реализации программы

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
<b>1. Информационная поддержка</b> Задача: удовлетворение информационных потребностей педагогических работников образовательных организаций			
1	Информирование педагогических работников и руководящих работников о государственной и региональной политике в сфере образования	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО, руководители ГПО
2.	Информирование педагогических и руководящих работников о новых направлениях в области педагогики, методики, в том числе о продуктивных образовательных технологиях, методиках, средствах обучения и	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО, руководители ГПО
3.	Информирование педагогических и руководящих работников об образовательных событиях, методических мероприятиях и иных формах педагогического общения муниципального, регионального и федерального уровней	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО, руководители ГПО
4.	Информирование педагогических и руководящих работников о конкурсных мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней для обучающихся и педагогических работников	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО и, руководители ГПО
5	Информирование педагогических и руководящих работников об открытых профессионально-общественных обсуждениях, мониторингах.	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО, руководители ГПО
6	Обеспечение размещения информации в разделе «Методическая работа» на сайте Управления образования Асбестовского городского округа	В постоянном режиме	Начальник информационного отдела СИМО
<b>2. Диагностико-прогностическая и экспертно-аналитическая поддержка</b> Задача: организация, проведение и анализ результатов мониторингов, диагностических исследований, экспертиз, разработка на их основе рекомендаций			

7.	Изучение показателей качества результатов обучающихся по итогам ГИА	Июль-август (ежегодно)	Руководители ШМО, ГПО, специалисты отдела содержания образования УО АГО
8.	Изучение показателей качества результатов обучающихся по итогам ВПР	По графику проведения ВПР (ежегодно)	Руководители ШМО, ГПО, специалисты отдела содержания образования УО АГО
9.	Подготовка рекомендаций по итогам изучения показателей качества результатов обучающихся по итогам ГИА, ВПР	В соответствии и с графиком проведения	Руководители ШМО, ГПО, специалисты отдела содержания образования УО АГО
10.	Разработка муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Декабрь 2020	Методисты отдела СИМО
11.	Проведение муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Апрель 2021	Методисты отдела СИМО, руководители МО, ГПО
12.	Анализ результатов работы ГПО за учебный год	Июнь- июль, 2021	Методисты отдела СИМО, руководители ГПО, МО
<b>3. Организационно-методическая и консультационная поддержка</b>			
Задача: организация и проведение методических мероприятий, группового и индивидуального консультирования			
13.	Организация дополнительных профессиональных программ и семинаров с выездом преподавателей в Асбестовский городской округ с учетом запросов педагогических работников	В постоянном режиме	Методист отдела СИМО
14.	Планирование курсов повышения квалификации на основе изучения потребностей педагогических и руководящих работников	ежегодно	Методист отдела СИМО, руководители ОО
15.	Заключение соглашения с ГАОУ ДПО СО «ИРО» на обучение педагогов на дополнительных профессиональных программах, семинарах, программах профессиональной переподготовки	ежегодно	Методисты отдела СИМО
16.	Организация и проведение конференций, форумов, семинаров, мастер-классов, круглых столов и иных форм педагогического общения	В соответствии и с планом работы	Методисты отдела СИМО, УО АГО, руководители ГПО
17.	Подготовка рекомендаций по итогам изучения показателей качества результатов, обучающихся по итогам ГИА, ВПР	В постоянном режиме	Руководители ГПО, специалисты отдела УО АГО

18.	Консультирование (индивидуальное и групповое), оказание помощи в подготовке методических материалов из опыта работы, конкурсных материалов.	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО
19.	Консультирование руководителей ГПО, заместителей руководителей ОО по вопросам управления методической работой	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО АГО
20.	Координация деятельности методических объединений	В постоянном режиме	Методисты отдела СИМО, ГМС
<b>4. Поддержка и сопровождение молодых педагогов, организация наставничества</b>			
Задача: создание условий для развития и реализации профессионально-личностного потенциала молодых педагогов			
21.	Организация и проведение семинаров, консультаций по подготовке педагогических работников к участию в конкурсах профмастерства	В течение года	Методисты отдела СИМО АГО
22.	Организация и проведение муниципального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют». Пред – и постконкурсное сопровождение участников конкурсов	Сентябрь 2020	Методисты отдела СИМО АГО
23.	Разработка Программы деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и/или наставничества	февраль 2021	Методисты отдела СИМО, руководители ГПО, ОО АГО
24.	Реализация- комплекса мероприятий по поддержке профессионального развития молодых педагогов и системы наставничества	В течение года	Методисты отдела СИМО, руководители ГПО, ОО

### **План работы методического объединения молодых педагогов Арамильского ГО на 2021-2022 учебный год**

Тема: «Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов муниципалитета, вхождение в профессию учителя».

Цель работы: создание условий для профессионального становления, самоутверждения в профессии, личностного роста, успешной личностной и профессиональной адаптации, раскрытия творческого потенциала молодых педагогов.

Задачи:

1. расширение сферы профессионального общения;
2. повышение интереса молодого педагога к обобщению и распространению своего педагогического опыта;
3. активное участие молодых педагогов школ города в профессиональных конкурсах;
4. организация и проведение методической работы для повышения предметно-методической, дидактической компетентности молодых педагогов;
5. организация и проведение методической работы по овладению современными технологиями, формами, средствами, методами обучения и воспитания для обеспечения качественного результата по требованиям ФГОС;
6. организация и проведение методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров с привлечением интеллектуального потенциала молодых специалистов;
7. обобщение передового опыта образования, апробация и внедрение в работу молодых учителей современных образовательных технологий;
8. установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми и опытными педагогами.

**Календарно-тематический план работы ММО молодых педагогов на 2021-2022 г.г.**

№	Основные направления работы Содержание мероприятий.	Тип мероприятия	Место и сроки проведения
<b>Заседания, мероприятия ММО</b>			
1	Мониторинг членов ММО по адаптации в профессии и профессиональным затруднениям	Анкетирование	Октябрь (онлайн)
2	Нормативно-правовое сопровождение образовательного процесса	Семинар	Ноябрь МАОУ СОШ №1
3.	Урок по ФГОС – какой он?	Круглый стол, обмен опытом	Январь МАОУ СОШ №1
4	Взаимопосещение уроков педагогами ММО (посещение открытых уроков, мастер-классов, внеурочных занятий и участие в обсуждении)	Методическая работа	В течение года
6	Дифференцированный подход в оценивании обучающихся	Заседание (доклады участников)	Март МАОУ СОШ № 1
7	Организация работы по вовлечению молодых педагогов к участию в профессиональных конкурсах	Методическая работа	В течение года
8	Подведение итогов работы, планы и перспективы на 2022-2023 учебный год	Заседание	Май МАОУ СОШ № 1

**Программа профессионального развития педагогических работников  
Байкаловского муниципального района на 2020-2023 годы**

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

Наименование программы	Профессиональное развитие педагогических работников Байкаловского муниципального района на 2021-2023 годы
------------------------	---

Обоснование разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ</li> <li>2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.).</li> <li>3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 г.</li> <li>4. Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 N 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы».</li> <li>5. Постановление Правительства РФ от 2 февраля 2017 г. №122 «О внесении изменений в Федеральную целевую программу развития образования на 2016 - 2020 годы».</li> <li>6. Постановление Правительства РФ от 28.05.2014 № ОГ-П8-3898 «О комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций».</li> <li>7. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. N 996-р).</li> <li>8. Муниципальная программа «Развитие системы образования в МО Байкаловский муниципальный район на 2015- 2024 годы».</li> <li>9. Муниципальная программа поддержки школ с низкими образовательными результатами и функционирующими на территории Байкаловского муниципального района в неблагоприятных социальных условиях на 2021-2023 годы.</li> </ol>
Разработчик программы	Управление образования Байкаловского муниципального района
Основные исполнители программы	Управление образования Байкаловского муниципального района, муниципальные образовательные организации
Цель программы	Создание системы работы Управления образования и ОО по обеспечению непрерывного профессионального развития кадрового потенциала как основы динамического развития муниципальной системы образования и повышения качества образования Байкаловского муниципального района.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разработать Дорожную карту мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях в МО Байкаловский МР на 2021-2023 годы.</li> <li>2) Включить в Дорожную карту мероприятия по выявлению кадровых потребностей в муниципальных образовательных организациях.</li> <li>3) Внедрить систему мониторинга выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.</li> <li>4) Обеспечить повышение квалификации руководящих и педагогических работников.</li> <li>5) Осуществить научно-методическое сопровождение педагогических работников через реализацию плана Муниципального методического совета.</li> <li>6) Создать систему поддержки и сопровождения программы наставничества педагогических работников, в т.ч. молодого учителя в период его профессионального становления</li> <li>7) Организовать эффективное межшкольное партнерство и сетевое взаимодействие школ и педагогических сообществ с целью трансляции лучших муниципальных инновационных практик и методических разработок на различных уровнях.</li> </ol>
Сроки реализации Программы	2021-2023 г.
Объемы и источники финансирования	<p>Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств муниципального бюджета, прочих источников.</p> <p>Объем финансирования Программы за счет средств муниципального бюджета может ежегодно корректироваться в соответствии с возможностями бюджета на</p>

	соответствующий финансовый год.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>Реализация данной программы предполагает достижение следующих результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создание условий для повышения уровня профессиональной квалификации кадров с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>– создание условий для распространения позитивного педагогического и управленческого опыта, развития творческого потенциала педагогических кадров;</li> <li>– обеспечение профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогов;</li> <li>– повышение уровня профессиональной подготовки педагогических работников;</li> </ul> <p>Решение стратегических задач обеспечивается за счет реализации программных мероприятий по следующим основным направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– совершенствование системы подготовки и переподготовки педагогических кадров;</li> <li>– совершенствование механизмов распространения и внедрения в образовательную практику позитивного опыта образовательной деятельности;</li> <li>– совершенствование механизмов управления инновационными процессами в муниципальной системе образования;</li> <li>– реализация мероприятий, направленных на привлечение молодых специалистов для работы в системе образования;</li> <li>– реализация мероприятий по награждению и поощрению педагогических работников, добившихся высоких результатов в профессиональной деятельности;</li> </ul> <p>использование новых форм взаимодействия (в т.ч. сетевого взаимодействия) с образовательными организациями (муниципальный и региональный уровень)</p>
Перечень разделов	<p>Раздел 1. Анализ профессионального уровня педагогических работников Байкаловского муниципального района.</p> <p>Раздел 2. Дорожная карта мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях в Байкаловском муниципальном районе на 2021-2023 годы.</p> <p>Раздел 3. Критерии и показатели успешной реализации проекта.</p>
Система организации контроля выполнения программы	Подготовка информационных карт, аналитических справок, отчетов о результатах сопровождения профессионального развития педагогических работников.

## Раздел 1. Анализ профессионального уровня педагогических работников Байкаловского муниципального района

В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8) отмечено, что «повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников.

Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно-новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей».

Решение такой задачи требует системной и целенаправленной работы по

развитию кадров, способных к непрерывному образованию, сохраняющих интерес к профессии, добивающихся успеха в условиях изменяющегося мира.

Реализация Программы **«Профессиональное развитие педагогических работников Байкаловского муниципального района на 2021-2023 годы»** (далее - Программа) направлена на обеспечение устойчивого развития педагогических и руководящих работников в профессиональном плане.

Одним из ключевых направлений деятельности Управления образования Байкаловского района является работа по обеспечению условий по повышению уровня профессиональной компетентности, личностного и профессионального потенциала для педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

В сфере образования Байкаловского муниципального района на 31.12.2020 года трудится 193 педагогических работника.

Система образования Байкаловского муниципального района на 97% обеспечена педагогическими кадрами. Количество вакантных должностей на 2021 - 2022 учебный год.

Номер строки	Вакантная должность с указанием дисциплины преподавания	Количество часов нагрузки (еженедельная)	Наименование общеобразовательной организации
1.	Учитель русского языка и родного русского языка	21 час	МКОУ Чурманская ООШ
2.	Учитель иностранного языка (английский, второй – немецкий)	19 часов	МКОУ Чурманская ООШ
3	Учитель физики, математики, информатики.	24 часа	МКАУ Баженовская СОШ
4	Учитель начальных классов	21 час	МКОУ Вязовская ООШ
5	Учитель географии, химии	18 часов	МКОУ Н-Иленская СОШ
6	Учитель русского языка и литературы	18 часов	МАОУ «Байкаловская СОШ»
7	Учитель иностранного языка	25 часов	МАОУ «Байкаловская СОШ»

Доля педагогических работников общеобразовательных учреждений с высшим образованием составляет 67% (130 чел.).

Успешная реализация во всех ОУ планов-графиков прохождения профессиональной переподготовки педагогических работников и получения высшего образования позволила увеличить на 2,1% долю педагогических работников с высшим образованием в общей численности педагогических работников образовательных учреждений, которая составила 31,8%.

В школах района по-прежнему работает более 29% педагогов пенсионного возраста, доля учителей с педагогическим стажем от 20 лет и более составила 55%.

Удельный вес числа педагогов со стажем работы до 5 лет составляет 5,5% от общего числа педагогов.

Уровень категориальности педагогов в Байкаловском муниципальном районе на достаточно хорошем уровне.

Доля педагогических работников образовательных организаций, имеющих первую и высшую квалификационные категории, к концу учебного года составила 64,3%.

Доля педагогических и руководящих работников, аттестованных на



подтверждение соответствия занимаемой должности, составляет 25,9%.

В целом по муниципалитету наблюдается устойчивая тенденция к улучшению качественного состава педагогических работников образовательных организаций.

Отмечается устойчивая динамика доли аттестованных на высшую и первую квалификационную категории.

В ОО проводится целенаправленная работа по привлечению молодых специалистов в учреждения образования.

Развитие кадрового потенциала во многом зависит от эффективной системы повышения квалификации.

Законом № 273-ФЗ от 29.12.12 «Об образовании в Российской Федерации» установлено: каждый педагог имеет право на прохождение курсовой подготовки один раз в три года.

В этой связи приоритетным направлением деятельности Управления образования является повышение квалификации педагогических и руководящих работников. Эта задача решается при тесном взаимодействии с ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования».

Повышение квалификации педагогических работников – это работа по совершенствованию мастерства педагогических кадров. Повышение квалификации педагогов проводится в следующих организационных формах – курсы повышения квалификации, муниципальные стажировки, районные методические объединения, конференции, семинары.

На сегодняшний день повышение квалификации педагогов Байкаловского района осуществляется на базе:

- ГАОУ ДПО СО «ИРО»;
- Корпорация «Российский учебник»;
- ГАНОУ СО «Дворец молодежи»
- НЧОУ ВО «Технический университет УГМК»;
- ГБПОУ СО «Ирбитский гуманитарный колледж»;
- В Камышловском пед. колледже;
- ООО «Инфоурок»;
- АНО ДПО «ОЦ Каменный город»;
- Учебный центр «Всеобуч»;
- АНО «Академия дополнительного образования»;
- В НОЧУ ДПО «Уральский центр подготовки кадров»;
- Учебный центр «Академия безопасности»;
- ООО «Центр инновационного образования и воспитания» и т.д.

Статистика повышения квалификации показывает, что доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, составляет 80,3%

Обучились на курсах по ФГОС 100% учителей начальных классов и 100% педагогов основного общего образования.

В 2020 -2021 учебном году профессиональную переподготовку прошли 19 педагогических работников.

Большое внимание уделяется в последние годы обучению руководящих работников, значительно расширены возможности для обучения в очной,

заочной, дистанционной форме на базе разных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования.

В межкурсовой период надёжным способом преодоления профессиональных затруднений и повышения уровня профессионального мастерства педагога является организация методической работы. Она реализуется через школьные и муниципальные методические объединения, организацию деятельности инновационных площадок и стажировочных площадок на базе образовательных организаций.

Традиции сочетаются с инновациями. Интеграционные процессы, происходящие в образовании, повлекли к необходимости создания межпредметных проблемных групп, постояннодействующих семинаров, реализации программы наставничества. Для повышения качества инновационной деятельности используется творческий потенциал образовательных организаций.

Приоритетными задачами, стоящими перед Управлением образования являются стимулирование позитивных изменений в образовании, повышение профессионализма педагогических кадров и качества муниципального образования, в том числе – за счет диссеминации инновационного опыта.

Ежегодно увеличивается количество педагогических работников, участвующих в конкурсном движении муниципального, регионального уровня.

Реализация данной программы является одним из направлений в комплексе мер по достижению поставленных Президентом Российской Федерации показателей.

Управление Программой и механизм ее реализации

Реализация перечисленных направлений предполагает распределение функций Управления образования организации и образовательными организациями в муниципальной системе образования.

По итогам года проводится анализ эффективности проведенных мероприятий.

Отчетность по реализации мероприятий Программы осуществляется в соответствии с Дорожной картой.

Управление образования:

- обеспечивает координацию деятельности основных исполнителей;
- обобщает сведения о ходе реализации всех программных мероприятий;
- проводит мониторинг реализации Программы;
- осуществляет текущее управление реализацией Программы;
- осуществляет координацию и контроль проводимых работ по реализации мероприятий Программы;
- обеспечивает подключение средств массовой информации к пропаганде основных положений Программы и результатов ее реализации;
- обеспечивает внедрение Программы в образовательную практику;
- осуществляет мониторинг Программы и оперативный контроль реализации преобразований в системе образования;
- анализирует, корректирует процесс реализации Программы;
- утверждает нормативную базу по реализации Программы.
- участвует в разработке нормативных локальных актов по

реализации Программы;

- создает и развивает информационное поле для реализации Программы;
- организует непрерывное образование педагогических и руководящих кадров в соответствии с направлениями преобразований;
- обеспечивает мониторинговые и социологические исследования;
- инициирует процессы изменения в практике развития кадрового потенциала муниципальной системы образования.

Образовательные организации:

- реализуют Программу с учетом особенностей учреждения;
- инициируют авторские практики развития кадрового потенциала образовательной организации;
- анализируют выполнение Программы в рамках своей компетенции;
- привлекают общественность и социальных партнеров к совместной деятельности по реализации Программы;
- вносят предложения по корректировке Программы.
- активизирует деятельность по защите социально-экономических и трудовых прав педагогов и молодых специалистов системы образования;
- внедряет инновационные формы работы с педагогами и молодыми специалистами.

Освещение реализации Программы осуществляется на сайте Управления образования, в ходе публичных отчетов Управления образования на педагогической конференции.

**Раздел 2. Дорожная карта мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях в Байкаловском муниципальном районе на 2021-2023 годы.**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результаты исполнения
<b>1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</b>				
1.1	Диагностика профессиональных дефицитов на региональном уровне	Ежегодно	<b>Управление образования</b>	Мониторинг потребности по диагностике трудовых действий(компетенций)  План по выявлению профессиональных дефицитов Решение методических объединений по результатам диагностики
1.2	Диагностика профессиональных дефицитов на уровне образовательной организации ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) утв. <a href="#">приказом</a> Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н)	Ежегодно	Образовательные организации	
<b>2. Методическое сопровождение педагогических работников</b>				
2.1	Составление индивидуального плана профессионального развития.	Ежегодно	Образовательные организации	Персональный план профессионального развития у каждого педагога.
2.2	Организация сопровождения педагогического работника по прохождению индивидуального плана профессионального развития.	Ежегодно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Реализация плана методических объединений, методических советов. Реализация программы наставничества

2.3	Создание условий для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников	Постоянно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Приказ Об организации методической работы в 2020-2021 учебном году» (с Положениями) <a href="http://baikalmouo.edusite.ru/DswMedia/prikaz1491.pdf">http://baikalmouo.edusite.ru/DswMedia/prikaz1491.pdf</a> Составление реестра программ ДПП КК, востребованных с учётом выявленных профессиональных дефицитов. График повышения квалификации на учебный год
2.4	Организация внутриорганизационного обучения (семинары, конференции)	По плану	Образовательные организации	График методической работы школы
2.5	Информирование педагогических работников об инновационных формах обучения	Постоянно	<b>Управление образования</b>	Информационные письма
2.6	Создание условий для реализации инициатив педагогов. Участие педагогов в планировании методической работы.	Постоянно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Создание методических объединений педагогов
2.7	Координация Муниципальным методическим советом основных направлений системы методической работы в Байкаловском МР. План-график проведения методических объединений .	Постоянно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Реализация планов РМО по графику
2.8	Участие педагогов, членов методических объединений в региональных методических объединениях	По графику	<b>Образовательные организации</b>	Отчет о результатах деятельности
2.9	Организация конкурсов методической продукции	Ежегодно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Положение Результативность деятельности по сопровождению профессионального развития. Фиксация результатов в индивидуальной карте профессионального развития.
2.10	Организация муниципальных Педагогических чтений	Ежегодно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Положение Обобщение и представление педагогического опыта в Педагогических чтениях

<b>3. Поддержка молодых педагогов. Реализация программы наставничества</b>				
3.1	Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов за наставниками	Постоянно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Реализация программы наставничества
3.2	Создание условий для участия в муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей. (конкурс методической продукции, конкурс «Начало»)	По графику	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Положение Поддержка молодого специалиста в участии в конкурсе
3.3	Организация участия молодых учителей в работе муниципальных, школьных методических объединений.	Постоянно	Образовательные организации	Реализация программы наставничества
3.4	Совершенствование процедуры наставничества на уровне школы	Постоянно	Образовательные организации	Реализация программы наставничества
<b>4. Организация сетевых форм взаимодействия на региональном и муниципальном уровнях.</b>				
4.1	Создание условий для организации сетевых форм взаимодействия для тиражирования методических разработок на региональном и муниципальном уровнях.	Постоянно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Представление и публикация методических разработок на муниципальном уровне, региональном уровне (сайт «Педсовет 66»)
4.2	Организация стажировок для педагогических работников на региональном и муниципальном уровнях.	Ежегодно	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Представление результатов через различные формы: Единый информационный день, Мастер-класс, отчёт муниципальных базовых площадок.
4.3	Сопровождение педагогических работников в профессиональном становлении в рамках участия в педагогических конкурсах профессионального мастерства	По графику	<b>Управление образования</b> Образовательные организации	Участие в конкурсах График проведения конкурса прилагается: <a href="http://baikalmouo.edusite.ru/DswMedia/konkursnyiy_kalendar-.pdf">http://baikalmouo.edusite.ru/DswMedia/konkursnyiy_kalendar-.pdf</a>
4.4	Организация сетевого взаимодействия образовательной организации с организациями-партнёрами, с региональными базовыми площадками.	По графику	Образовательные организации	Соглашения

### 5 . Кадровое обеспечение в образовательной организации.

5.1	Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах в разрезе ОО.	Ежегодно	Образовательные организации	Создание дорожной карты по выявлению кадровых потребностей в образовательной организации
5.2	Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности, мотивация их на получение педагогического образования, подписание договоров на целевое обучение.	Ежегодно	Образовательные организации	Формирование базы данных обучающихся, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)
5.3	Организация работы с обучающимися в педагогических ВУЗах/ СПОО - осуществление сопровождения студента со стороны школы на протяжении срока обучения; - заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника. Организация прохождения студентами педагогических практик по месту их будущего трудоустройства или по месту окончания школы (с целью повышения практической ориентированности)	Постоянно	Образовательные организации	Сопровождение выпускников и студентов. Организация студенческих практик на базе образовательной организации.
5.4	Создание условий для обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации педагогических работников	Постоянно	<b>Управление образования</b>  Образовательные организации	Составление реестра программ ДПП КК, востребованных с учётом выявленных кадровых дефицитов График повышения квалификации на учебный год
5.5	Реализация мероприятий по организации переподготовки педагогов в связи с производственной необходимостью.	По необходимости	<b>Управление образования</b>  Образовательные организации	Приказ Об организации методической работы в 2020-2021 учебном году» (с Положениями) <a href="http://baikalmouo.edusite.ru/DswMedia/prikaz1491.pdf">http://baikalmouo.edusite.ru/DswMedia/prikaz1491.pdf</a> План – график по профессиональной переподготовке педагогов.
5.6	Осуществление организационно–аналитической деятельности по направлению	Ежегодно	<b>УО и ОО</b>	Информационная справка

### Раздел 3. Критерии и показатели успешной реализации проекта

Критерий	2021	2022	2023
Обеспеченность образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами	98%	99%	100%
Доля руководителей и педагогических работников муниципальных ОО, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку	100%	100%	100%
Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку в рамках выявленных профессиональных дефицитов	100%	100%	100%
Доля численности педагогических кадров, которые прошли курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС	100%	100%	100%
Численность педагогических работников в возрасте до 35 лет	24%	26%	30%
Доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией с учетом требований профессионального стандарта в муниципальной системе образования	65%	66%	67%
Доля педагогов, участников профессиональных конкурсов	6%	7%	10%
Доля педагогов, вовлеченных в методическую деятельность	100%	100%	100%
Доля педагогов, вовлечённых в программу наставничества	30%	40%	50%
Доля молодых педагогов, участвующих в программе наставничества	100%	100%	100%
Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	40%	45%	50%
Доля педагогов, реализующих персональный план профессионального развития	20%	25%	30%



**План мероприятий по развитию профессионально-педагогических компетенций педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов на 2020-2022 годы  
Управления образования Администрации города Нижний Тагил**

№	Наименование мероприятия	Срок	Ответственный исполнитель
1.	Разработка системы выявления профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников для мониторинга	2020 г.	Пименова Т.В. Майданова С.Ю.
2.	Экспертная оценка системы выявления профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников	2020 г.	Пименова Т.В. Майданова С.Ю.
3.	Мониторинг профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников	Ежегодно	Пименова Т.В. Майданова С.Ю.
4.	Анализ результатов мониторинга профессиональных дефицитов педагогов	с 2021 года ежегодно (ноябрь)	Майданова С.Ю.
5.	Обеспечение участия педагогических работников в федеральных и региональных процедурах по выявлению профессиональных дефицитов	По графику	Пименова Т.В. Руководители ОО
6.	Разработка и реализация комплекса мер по результатам мониторинга и участия педагогических работников в федеральных и региональных процедурах по выявлению профессиональных дефицитов	Ежегодно	Майданова С.Ю. Руководители ОО
7.	Выявление образовательных потребностей в дополнительном профессиональном образовании педагогических работников системы образования города Нижний Тагил	Ежегодно (сентябрь-- октябрь)	Пименова Т.В. Майданова С.Ю.

8.	Проведение мониторинга системы повышения квалификации педагогов по направлениям: учет диагностики профессиональных дефицитов; учет образовательных потребностей педагогов города	Ежегодно (по отдельному графику)	Пименова Т.В. Майданова С.Ю.
9.	Разработка методических рекомендаций по выявлению и коррекции профессиональных дефицитов педагогов г. Нижний Тагил	2021 г.	Майданова С.Ю.
10.	Организация и проведение педагогическими работниками самооценки профессионального уровня (мониторинговые карты)	Ежегодно	Руководители ОО
11.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих команд школ адресного наставничества и сопровождения	Ежегодно, по графику	Майданова С.Ю. Руководители ОО
12.	Составление адресных рекомендаций педагогам школ адресного наставничества и сопровождения согласно выявленным дефицитам	Ежегодно	Майданова С.Ю. Кураторы проекта 500+ Руководители ОО
13.	Организация комплексного сопровождения школ адресного наставничества и сопровождения в части профессионально-педагогического развития управленческих команд и отдельных педагогов	Ежегодно, по графику	Майданова С.Ю. Кураторы проекта 500+ Руководители ОО
14.	Взаимодействие с Центром непрерывного профессионального образования по построению и реализации индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития педагогов	Ежегодно	Пименова Т.В. Руководители ОО
15.	Оценка качества разработки и реализации программ дополнительного профессионального образования повышения квалификации МАНОУ НТДУ, включая внешнюю экспертизу	Ежегодно (по отдельному графику)	Майданова С.Ю.
16.	Разработка (корректировка) дополнительных профессиональных программ повышения квалификации МАНОУ НТДУ с учетом образовательных потребностей системы образования города Нижний Тагил и результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов	Ежегодно (декабрь)	Майданова С.Ю.

17.	Построение и реализация индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития педагогов, основанных на профессиональной диагностике дефицитов, проведенной МАНОУ НТДУ	Ежегодно	Майданова С.Ю. Руководители ОО
18.	Организация мероприятий по обмену опытом в рамках деятельности стажировочных площадок на базе инновационных образовательных учреждений города	Ежегодно (по отдельному графику)	Майданова С.Ю. Руководители ОО
19.	Организация деятельности муниципальных ресурсных центров: · по оценке качества образования (МАОУ СОШ № 20) · поддержки школ с низкими образовательными результатами (МБОУ СОШ № 56) · развитию функциональной грамотности (МАОУ СОШ № 100) · реализации ФГОС СОО (МБОУ СОШ № 10, МАОУ СОШ № 23) - методическому сопровождению и организация образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (МБОУ СОШ № 13) - профилактике деструктивных форм поведения школьников в образовательных учреждениях (МБОУ ЦО № 1) · методическому сопровождению наставничества (МБОУ СОШ № 90)	Ежегодно, в соответствии с отдельными планами	Пименова Т.В. Майданова С.Ю.
20.	Информационное сопровождение и реализация мероприятий, направленных по развитию профессионально-педагогических компетенций педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов	Ежегодно (по отдельному графику)	Майданова С.Ю. Руководители ОО
21.	Обеспечение участия педагогических работников в сетевых проектах и сообществах	Ежегодно	Пименова Т.В. Майданова С.Ю. Руководители ОО

# Методические материалы, описания, примеры форматов мероприятий по профессиональному развитию педагогических работников

## Деловая игра «Профстандарт. Чему еще надо учить педагогов?»

*Светлакова Наталья Викторовна,  
заместитель директора по УВР  
МАОУ «Школа № 7» КГО г. Камышилов*

*«Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди»  
Ян Амос Коменский*

**Наставник:** Если Вы готовы делиться своим мастерством, и учиться это делать правильно, я вас приглашаю в свою команду «Наставники»

**Наставляемый:** Если Вы хотите стать педагогом - профессионалом, я вас приглашаю в свою команду «Наставляемые»

**Координатор:** Если Вы желаете выстроить систему наставничества в своем образовательном учреждении, я вас приглашаю в свою команду «Координаторы»

Предлагаю поработать в командах. Каждой команде предстоит пройти три тура. Результаты работы команд сегодня оценивают компетентные эксперты.

Все остальные гости сегодняшнего семинара - практикума могут проголосовать с помощью жетона определенного цвета команды.

### **Первый тур «Создай свой кейс».**

Каждой команде необходимо разработать свой кейс, в зависимости от той роли, которую они выполняют. Кейс Наставника, кейс Наставляемого и кейс Координатора. К каждому из кейсов есть определенные требования, которые отражены в Алгоритмах создания кейса, они лежат у вас на столах. На выполнение первого задания командам дается 15 минут. После выполнения задания вам необходимо выбрать одного модератора и презентовать свой кейс. (Алгоритмы создания кейсов прилагаются)

Время, отведенное на выполнение работы закончилось, и мы предлагаем командам презентовать разработанные кейсы.

(Презентация кейсов)

Слово нашим экспертам. Озвучьте, пожалуйста, результаты первого тура.

### **Второй тур «Портфолио моей команды».**

Предлагаю внутри команд разбиться на пары. Каждый участник пары в течение 1 минуты друг другу кратко рассказывает о своих профессиональных и личностных качествах, необходимых для успешной педагогической деятельности. Затем в течение 1 минуты участники команды обсуждают, почему именно их команда должна победить в данном туре, выбирают одного лидера, который в течение 1 минуты представит Портфолио своей команды единомышленников.

(Представление Портфолио своей команды)

Слово нашим экспертам. Озвучьте, пожалуйста, результаты второго тура.

### Третий тур игра «Что? Где? Когда?»

Правила игры:

Цель команды знатоков — набрать 6 очков. За каждый правильный ответ знатоки получают 1 очко. Если команда отвечает неправильно, команда соперников имеет право предложить свой вариант ответа.

После того как вопрос прочитан ведущим, команда может начать совещаться и искать на него ответ.

Как только заканчивается 1 минута, отсчитываемая часами, команда должна дать ответ.

Игрока, который будет отвечать, выбирает капитан команды.

Затем ведущий решает, правильный или неправильный ответ дала команда.

Против вас играет российский педагог-новатор Виктор Федорович Шаталов.

Вопрос 1: Какой знаменитый американский учёный рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает индивидуализированную помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Против вас играет педагог, писатель Антон Семенович Макаренко.

Вопрос 2: Перечислите региональные проекты, которые являются основанием для реализации проекта по развитию наставничества в Свердловской области «Старт в будущее», в рамках Федеральной инновационной площадки на период 2019-2023гг.

Правильный ответ:

1. «Молодые профессионалы»
2. «Современная школа»
3. «Кадры будущего для регионов»
4. «Билет в будущее»

Против вас играет Василий Александрович Сухомлинский советский педагог-новатор, создатель педагогической системы.

Вопрос 3: Как называется методическое пособие, которое отражает этапы-шаги деятельности молодого педагога/студента педагогического колледжа/ВУЗа по освоению современной образовательной технологии в процессе взаимодействия с наставником? Правильный ответ: Дневник наставляемого.

Против вас играет публицист, педагог и философ Симон Львович Соловейчик

Вопрос 4: Найдите ошибки в данных определениях и исправьте их:

**Наставник** - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести знания необходимые и достаточные для овладения профессией.

**Наставляемый** - молодой педагог/студент, выполняющий профессиональные функции, который готовится к выполнению профессиональных функций, с регулярным получением конструктивной обратной связи. Правильный ответ:

**Наставник** - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести **опыт**, необходимый и достаточный для овладения профессией.

**Наставляемый** - молодой педагог/студент, выполняющий профессиональные функции / который готовится к выполнению профессиональных функций, под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи. Спасибо командам за игру.

Слово нашим экспертам. Озвучьте, пожалуйста, результаты третьего тура.

Подведем итог нашей командной работы. Пока эксперты подводят итоги, всех трех туров игры, участникам команды предлагаем оценить работу команды через предложенные листы самооценки.

(Самооценка команды, заполняют предложенную матрицу)

Слушаем результаты самооценки каждой команды.

Спасибо командам за успешную работу, и мы готовы слушать результаты работы экспертов.

(Эксперты объявляют результаты всей игры, подводят итоги голосования зрителей, вручают сертификаты участников)

Всем участникам сегодняшнего семинара - практикума мы подготовили кейс по реализации технологии наставничества.

Завершить нашу плодотворную работу мне бы хотелось притчей о карандашах.

Прежде, чем положить карандаш в коробку, карандашный мастер отложил его в сторону. Есть пять вещей, которые ты должен знать, прежде, чем я отправлю тебя в мир, - сказал он. Ты станешь лучшим карандашом, но лишь в том случае, если:

Первое: позволишь, кому-то держать тебя в своей руке.

Второе: будешь переживать болезненное обтачивание время от времени, зная, что это необходимое условие, чтобы стать лучшим карандашом.

Третье: будешь способен исправлять ошибки, которые совершаешь.

Четвертое: твоя наиболее важная часть будет всегда находиться внутри тебя. Это твой стержень.

И пятое: всегда будешь оставлять свой след, на какой бы поверхности тебя не использовали. Независимо от состояния. Ты должен писать.

Карандаш понял и пообещал помнить об этом. Он был помещен в коробку с призыванием в сердце.

Желаю, уважаемые коллеги!

- Всегда идти друг другу навстречу!
- Обтачивать свое мастерство!
- Уметь признавать и исправлять свои ошибки!
- Иметь свой внутренний стержень!
- Делиться своим положительным опытом!

Алгоритм создания кейса Координатора

Какие локальные нормативно - правовые акты, регламентирующие технологию Наставничества необходимо подготовить в образовательной организации?

Представьте приемы и методы методического сопровождения пары Наставник и Наставляемый.

Формы контроля со стороны координатора по осуществлению процесса наставничества.

Как выстроить мониторинг системы наставничества в образовательной организации?

Через какие формы можно афишировать результаты положительного опыта по реализации технологии наставничества?

Алгоритм создания кейса Наставника

1 шаг: «Знакомство с наставляемым».

Обсуждают вопрос «Что мотивирует учителя стать Наставником?»

2 шаг: «Выявление и анализ профессиональных дефицитов».

Обсуждают вопрос: «Какие навыки и компетенции может приобрести наставляемый?»

3 шаг: «Планирование и организация совместной работы».

Обсуждают вопрос: «Какие приемы, методы, технологии вы будете использовать?»

4 шаг: «Подведение итогов работы, оценка результатов».

Обсуждают вопрос: «Что должно стать результатом совместной деятельности Наставника и наставляемого?»

5 шаг: «Афиширование своего положительного опыта».

Обсуждают вопрос: «Какие формы можно использовать для предъявления опыта педагогическому сообществу?»

Алгоритм создания кейса Наставляемого

1 шаг: «Знакомство с наставником».

Обсуждают вопрос «Что мотивирует учителя стать Наставляемым?»

2 шаг: «Выявление и анализ профессиональных дефицитов».

Обсуждают вопрос: «Какие навыки и компетенции может приобрести наставляемый?»

3 шаг: «Планирование и организация совместной работы».

Обсуждают вопрос: «Какие приемы, методы, технологии вы будете использовать?»

4 шаг: «Подведение итогов работы, оценка результатов».

Обсуждают вопрос: «Что должно стать результатом совместной деятельности Наставника и наставляемого?»

5 шаг: «Афиширование своего положительного опыта».

Обсуждают вопрос: «Какие формы можно использовать для предъявления опыта педагогическому сообществу?»

### **Авторская программа стажировки**

#### **«Реализация принципа индивидуализации и ценностного подхода в профориентационной деятельности» (ГО «Город Лесной»)**

1. Информационный блок программы

ФИО разработчика - Царева Ольга Борисовна

1.1. Название программы - «Реализация принципа индивидуализации и ценностного подхода в профориентационной деятельности»

1.2. Цель программы: обеспечить готовность стажеров к работе по формированию индивидуального маршрута обучающегося в профессиональном самоопределении в соответствии с новыми подходами и ценностными

ориентирами; совершенствование профессиональных компетенций педагогов в области организации профориентации с помощью событийных технологий.

### 1.3. Задачи программы:

- создать условия для инициирования событий и мероприятий для формирования позитивных жизненных и карьерных идеалов, ориентиров;
- обеспечить понимание стажерами новых требований к профессиональной ориентации в условиях экономической трансформации и изменений на рынке труда, стимулировать интерес к моделированию среды индивидуальных профессиональных маршрутов;
- сформировать у участников представление о возможностях событийных технологий в реализации принципа индивидуализации в профориентации и в усвоении;
- обеспечить возможность апробации смоделированных событий со старшеклассниками лицея, в том числе в интернет-среде;
- создать технологические карты для содержательного и методического наполнения профориентационной программы своего ОУ;
- организовать деятельность стажеров по разработке оригинальной модели программы профориентации для своей школы.

### 1.3. Ключевые идеи опыта, в который будут погружены стажеры.

Традиционно смысл профориентационной работы в школе заключается в выдаче самоопределяющемуся старшекласснику рекомендаций о выборе для него профессии или сферы деятельности. Основанием для такой рекомендации является изучение качеств юношей и девушек и их сопоставление с требованиями рассматриваемой профессии.

Сегодня профориентация выглядит скорее как «причинение помощи». Зачастую субъективное мнение авторитетного для ребенка человека становится главным мотиватором в выборе вуза и профессии («Ты хорошо пишешь сочинения! Тебе нужно быть журналистом»). Встречи с профессионалами тоже предъявляют субъективный опыт. Бесконечное психологическое анкетирование (тесты по 50 и 100 вопросов) демотивируют старшеклассников на познание себя. Модная геймификация тоже зачастую приводит к тому, что удовольствие от игры перекрывает смыслы профессионального самоопределения, не актуализирует личностные интересы ребёнка и не формируют профессиональные ценностные ориентиры. Профсамоопределение стало базироваться на прагматической мотивации (работа - это к зарплате), не формируется представление о труде как о сфере творчества, самореализации, общественной пользе. Множество старшеклассников опасаются будущего. Необходимы качественные изменения в профориентационной деятельности образовательного учреждения в целом и классного руководителя в частности, что обеспечивает актуальность тематики стажировки.

Стажёрская площадка спроектирована как специально организованное пространство эдута - продвинутого методического семинара для сферы образования. Особенностью эдута как формата образовательной конференции является его прикладной характер, понятие исходит от «хакатон», мероприятие где



решается проблема или создается продукт здесь и сейчас. Главная цель эдутона — обмен методиками преподавания, апробированными на личном опыте участников, обзор собственных кейсов использования образовательных технологий и выработка общих подходов, создание программ, действующих моделей и пр. Эдутон сам по себе является событийным форматом, результатом эдутона является решение общей кейс-задачи. Возможно - это будет примерная программа профориентации для школы, возможно, наоборот, стажёры откажутся от этой идеи. Все результаты стажировочной деятельности — весьма вероятны.

Основные проблемы, на решение которых будет направлена деятельность стажировочной площадки:

- Дефицит средств для активизации внутренних психологических ресурсов обучающихся для формирования умения составлять и корректировать свою профессиональную перспективу;

- Трудности обеспечения индивидуальной траектории и субъектной позиции ребенка в профессиональном самоопределении в условиях трансформации рынка труда и давления взрослых;

- Наличие объективной педагогической проблемы и практико-ориентированной задачи внесение в воспитательный процесс событийных, а не формальных средств и методик, помогающих старшеклассникам в первую очередь познавать себя. При этом отсутствие методик оценивания, отслеживания степени сформированности ценностных ориентиров и моральных установок, а значит, понимания эффективности мероприятия;

- Преобладание стереотипного и несовременного подхода в профориентации, когда главным критерием эффективности работы считается уверенный выбор ребенком «профессии(вуза) на всю жизнь».

Среда воспитательного профориентационного стимулирования состоит из:

- 1) Мотивационная составляющая — условия, события, проекты, воздействующие на готовность трудиться, способность осознанного и ответственного выбора своего будущего, принятие и закрепление позитивных жизненных идеалов и ценностных ориентиров;

- 2) Операционная составляющая — условия, события, проекты формирующие представления о современных профессиях, об актуальных качествах личности и навыках для профессий, о способах получения профессии;

- 3) Оценочная составляющая — ситуации, события, пробы формирующие адекватную самооценку для выбора профессиональной деятельности, понимание об объективных трудностях достижения намеченных целей.

Другими словами, это известная схема «хочу-надо-могу». Логическая содержательная структура стажировки будет соответствовать именно этой структуре. Стажёрам предстоит

- совместно с другими участниками определить общие и индивидуальные цели стажировки, осуществить планирование деятельности и определить, что должно быть продуктом стажировки;

- моделировать среды для этих составляющих и составлять технологические карты для событий на принципах индивидуализации. При этом будут обеспечены

условия для моделирования собственной среды, с учетом условий своего ОУ и личностных предпочтений.

- в группе с другими стажёрами провести стажерские пробы с учащимися МАОУ «Лицей», создать банк идей для организации профориентационных событий, в том числе в цифровой среде, инициировать новые форматы;

- разрабатывать (или предполагать) оценочные инструменты воспитательных событий.

У стажёров и других пользователей сети появится возможность дальнейшего профессионального общения, обмена идеями и опытом на созданной Интернет-площадке, посвященной методологии организации образовательных событий в технологии межпредметного интегративного погружения.

Технологии стажировки:

- работа с электронными средами;
- конструирование событий в группах;
- кейс-технология;
- технологии интерактивного взаимодействия, дебаты;
- эдутон;
- коллективная творческая работа.

У участников стажировки будет возможность собрать «копилку разных новых идей и приёмов», которые будут полезны в организации воспитательной деятельности.

## 2. Содержательный блок программы.

2.1. Перечень необходимого оборудования, которым располагает автор программы для проведения стажировки.

- Пространство open space с возможностью трансляции мероприятия;
- Свободный доступ к интернету, обеспечение Wi-Fi, аккаунт web-конференцсвязи;
- Соответствующее программное обеспечение, электронные ресурсы;
- Дидактические материалы по теме стажировки.

## 2.2. Программа стажировки.

№ п/п	Формулировки понятийных или практических задач	Кол-во часов (астр)	Результат работы стажёров	Форма организации деятельности стажеров
<b>Блок (головной) запуска стажировки</b>				
1	Знакомство участников стажировки друг с другом и с ведущим стажировки.	1	Установление доверительных отношений и настрой участников на совместную работу. Возможно опережающее общение. Включая предстажировочный этап: Самотестирование <a href="https://www.16personalities.co">https://www.16personalities.co</a>	Приветствие директора лицея. Нетворкинг в электронной среде

			m/ru, посмотреть ролики с youtube (будут присланы участникам) – о профессиях будущего, анкета в онлайн-форме (для сокращения времени на знакомство)	
2	Договариваемся о понятиях	1	Единое понимание основных дефиниций •Профессиональное самоопределение •Профорентация •Индивидуализация • Воспитательное событие	Метод «Нарращение понятия» в возрастающих группах.
3	Обозначение проблематики стажировки, погружение в тематику. Целеполагание. Выявление дефицитов существующей системы профорориентационной работы	2	Сформулированы цели стажировки, обозначена проблематика и структура. Сформулированы задачи стажировки, появилась стикерная доска.	Работа с видеокейсами в группах (ролики о профессиональной судьбе реальных людей), стажёры выделяют проблему, переводят её в задачу. Оформление канбан-доски стажировки
4	Знакомство с методом «Хочу. Могу. Надо»	2	Фиксация основных направлений профорориентации	Экспертный лист (рекомендательного характера), алгоритм конструирования воспитательного события
<b>Блок (головной боли) технологий и форматов</b>				
5	Экспертные и деятельностные пробы в событиях по профорориентации. Поиск способов раскрытия профессиональных и жизненных целей, осознания ценностных ориентиров	4	Конструкты как минимум трёх форматов профорориентационной работы (в том числе сетевых)	Эдутон, включающий разные форматы деятельности
6	Генерация и поиск других форматов стимулирования	1	«Дерево» форм и приемов и форм, направленных на определение ценностных	Работа в сессионных залах

	мотивации профессионального самоопределения		ориентаций, осознание личных потребностей.	мозговой штурм по кругу
7	Проектирование и апробация новых форматов.	3,5	Опыт и готовая переработанная технологическая карта и рефлексивный анализ результатов проделанной работы.	Проба, проведение мотивационного события со старшеклассниками лица Самостоятельная работа в группах. Рефлексия.
<b>Блок (головнойболеутоляющий) подведения итогов.</b>				
8	Сборка компетенций и технологических элементов	1	Общее видение новых методов и подходов в профориентационной работе, копилка новых технологий, продукт личной инициативы (дорожная карта, программа, событие)	Круглый стол. Апробация общего плана на экскурсии
9	Анализ итогов стажировки, получение обратной связи от экспертов и стажеров	0,5	Рефлексивная оценка собственной деятельности и достижений, результатов работы стажировочной площадки.	Круглый стол. Апробация общего плана на экскурсии

### 2.3. Учебный план стажировки, рассчитанный на 24 часа

№	Задача	Количество часов			
		Лекции	Практические занятия	Стажерская проба	Оценочное событие
1.	Актуализация личностных смыслов участников стажировки и представлений участников стажерской программы о принципах и формах работы, в которых разворачивается профориентационная работа. Проблематизация.		1		1
2.	Осмысление новых принципов и инструментов технологии индивидуальной профессиональной траектории, освоение новых форматов воспитательной работы.	1	1	3	2

3.	Проектирование и апробация событийных форматов в профориентационной работе.		3	5	2
4.	Разработка и апробация критериев оценки среды и технологий.		1		1
5.	Обобщение результатов стажировки и их презентация, организация поэтапной рефлексии.		2		1
	Итого 24 академических часа.	1	8	8	7

### 3. Способы оценки результатов стажировки.

#### 3.1. Внешняя оценка результатов стажеров

- Размещение материалов стажировки в открытом Интернет-пространстве, созданном участниками стажировки, с возможностью комментариев от пользователей сети Интернет.

- Экспертная оценка стажерских проб в соответствии с разработанными во время стажировки критериями (экспертные листы, баллы). Размещение результатов экспертной оценки в Интернет-пространстве стажировки.

- Качественная оценка стажерских проб учащимися (отзывы и пожелания).

- Взаимооценка участников стажировки на разных этапах работы в форме.

#### 3.2. Рефлексивный анализ в форме комментариев в Интернет-пространстве стажировки на завершающем этапе работы (эмоциональная и содержательная составляющая оценки приобретенного опыта).

## **Программа городских педагогических чтений «Поиск и творчество – 2022» «Реализация национального проекта «Образование» в городском округе Среднеуральск: опыт, проблемы, перспективы» (ГО Среднеуральск)**

30 марта 2022 года

ГО Среднеуральск

Место проведения: МКОУ СОШ № 6 с углубленным изучением отдельных предметов, ул. Лермонтова, 6.

### Регламент:

- 09:30-09:55 – регистрация участников педагогических чтений, фойе 1 этажа. Организаторы – педагоги МКОУ-СОШ № 6.
- С 10:00 – открытие педагогических чтений по секциям (модератор), секционная работа (доклады, мастер классы).
- Подведение итогов педагогических чтений по секциям (модератор), вручение благодарностей и памятных подарков участникам педагогических чтений.

### **Секционная работа**

#### **Секция «Качественное образование и позитивная социализация детей с особыми потребностями и возможностями»**

**Кабинет 43**  
**Модератор Подьячева Г.П., заместитель директора МКОУ СОШ № 6**

№	ФИО	Образовательная организация, должность	Тема выступления
<b>Доклады (до 15 минут)</b>			
1.	Румянцева Евгения Ивановна	МКОУ-СОШ № 31, учитель русского языка и литературы, учитель - логопед	«Психолого - педагогическое сопровождение детей с ЗПР в условиях основной школы»
2.	Подьячева Галина Петровна	МКОУ-СОШ № 6, учитель русского языка и литературы	«Организация работы с детьми с ОВЗ на уроках русского языка»

**Секция «Учусь играя»**

**Кабинет 45**

**Модератор Богатырева Н.В., заместитель начальника МКУ «УО ГО Среднеуральск»**

№	ФИО	Образовательная организация, должность	Тема выступления
<b>Доклады (до 15 минут)</b>			
1.	Богатырева Наталья Викторовна	МКОУ-СОШ № 6, учитель английского языка	«Игра в рамках современного урока по ФГОС»
2.	Лаптев Александр Федорович	МКОУ-СОШ № 6, учитель истории и обществознания	«Использование видеоматериалов на уроках истории и обществознания, как наиболее эффективного средства для развития УУД в свете реализации ФГОС ООО»

**Секция «По следам нацпроекта «Образование»**

**Кабинет 38**

**Модератор Алябьева С.В., заместитель директора МКОУ – СОШ № 6**

№	ФИО	Образовательная организация, должность	Тема выступления
<b>Доклады (до 20 минут)</b>			
1.	Сажин Сергей Михайлович	МКОУ-СОШ № 6, учитель информатики	«По следам нацпроекта «Образование». История, практика, опыт»
2.	Львова Любовь Геннадьевна	МКОУ-СОШ № 6, учитель физики, математики	«Как выжить педагогу в период дистанта»

3	Овчинникова Татьяна Александровна	МКОУ-СОШ № 31, учитель физической культуры	«Учитель=Волонтер»
4	Пенькова Яна Алексеевна, Погорелкина Светлана Викторовна	МБУ ДО «ДДТ», педагоги дополнительного образования	«Нравственное и патриотическое воспитание воспитанников и обучающихся». Российское движение школьников как платформа для реализации интересов, саморазвития, творческих идей и гражданской активности среди обучающихся.

**Программа**  
**Городских педагогических чтений «Поиск и творчество – 2022»**  
**«Реализация национального проекта «Образование» в городском округе**  
**Среднеуральск: опыт, проблемы, перспективы»**

30 марта 2022 года

ГО Среднеуральск

Место проведения: МАОУ НОШ № 5, ул. Лермонтова, 4.

Регламент:

4. 09:30-09:55 – регистрация участников педагогических чтений, кабинет 15. Организаторы – педагоги МАОУ-НОШ № 5.
5. С 10:00 – открытие педагогических чтений в секции (модератор), секционная работа (доклады, мастер классы).
6. Подведение итогов педагогических чтений по секциям (модератор), вручение благодарностей и памятных подарков участникам педагогических чтений.

**Секция «Педагогические традиции и инновации»**

**Кабинет 15, 28**

**Модератор Бутакова О.В., руководитель ГМО учителей начальных классов**

№	ФИО	Образовательная организация, должность	Тема выступления
<b>Доклады (до 40 минут)</b>			
1.	Еремина Светлана Николаевна	МАОУ – НОШ № 5, учитель начальных классов	Практикум. «Активизация познавательной деятельности младших школьников: как запустить механизм мыслительных операций» <b>Кабинет 15</b>

2.	Белякова Наталья Валерьевна, Вещева Елизавета Викторовна	МАОУ – НОШ № 5, учителя физической культуры	Методический воркшоп. «Семь шагов к созданию благоприятной психологической атмосферы на уроке» <b>Кабинет 28</b>
----	---	--	---

**Программа**  
**Городских педагогических чтений «Поиск и творчество – 2022»**  
**«Реализация национального проекта «Образование» в городском округе**  
**Среднеуральск: опыт, проблемы, перспективы»**

30 марта 2022 года

ГО Среднеуральск

Место проведения: МАДОУ - детский сад № 3 «Третье королевство», ул. Ленина, 21.

Регламент:

7. 13:00-13:25 – регистрация участников педагогических чтений, музыкальный зал, физкультурный зал МАДОУ - детский сад № 3 «Третье королевство». Организаторы – педагоги МАДОУ - детский сад № 3.
8. С 13:30 – открытие педагогических чтений (модератор), секционная работа (доклады, мастер классы).
9. Подведение итогов педагогических чтений (модератор), вручение благодарностей и памятных подарков участникам педагогических чтений.

**Секция «Дружеская гостиная: формы социально - психологического сопровождения участников образовательных отношений в ДОУ»**

**Музыкальный зал, физкультурный зал**

**Модератор Мылгасова А.С., заместитель заведующего МАДОУ - детский сад № 3 «Третье королевство»**

**Штайнпрайс С. Л., заместитель заведующего МАДОУ - детский сад № 3 «Третье королевство»**

№	ФИО	Образовательная организация, должность	Тема выступления
<b>Доклады, мастер – классы (10-30 минут)</b>			
1.	Калинина Светлана Владимировна	МАДОУ - детский сад № 3 «Третье королевство», учитель - логопед	«Использование нейропсихологических методов и приемов в работе учителя – логопеда»
2.	Быкова Ирина Валентиновна	МАДОУ - детский сад № 44, учитель - логопед	Создание дистанционного сервиса логопедической помощи семье в рамках деятельности консультационного пункта ДОУ
3.	Казакова Мария Сергеевна	МАДОУ - детский сад № 3 «Третье королевство»	Мастер - класс «Эмоциональное выгорание. Способы управления собой»



		королевство», педагог - психолог	
4.	Старикова Наталья Владимировна	МАДОУ - детский сад № 18 «Ручеек», педагог - психолог	Мастер - класс по профилактике эмоционального выгорания «Витаминка от стресса»

**Программа**  
**Городских педагогических чтений «Поиск и творчество – 2022»**  
**«Реализация национального проекта «Образование» в городском округе**  
**Среднеуральск: опыт, проблемы, перспективы»**

Место проведения: МАДОУ ЦРР детский сад №20 «Золотой петушок», ул. Бахтеева, 20, 30 марта 2022 года

Регламент:

10. 12:00-12:25 – регистрация участников педагогических чтений, музыкальный зал МАДОУ ЦРР детский сад №20. Организаторы – педагоги МАДОУ ЦРР детский сад №20.
11. С 12:30 – открытие педагогических чтений (модератор), секционная работа (доклады, мастер классы).
12. Подведение итогов педагогических чтений (модератор), вручение благодарностей и памятных подарков участникам педагогических чтений.

**Секция «Инженерное образование по стандартам XXI века»**  
**Модератор Яшкина А.А., заместитель заведующего МАДОУ ЦРР детский сад №20**

№	ФИО	Образовательная организация, должность	Тема выступления
<b>Доклады, мастер – классы (10-30 минут)</b>			
1.	Лагутина Марина Сергеевна	МАДОУ ЦРР детский сад №20, педагог - психолог	Лекция. «К проблеме воспитания детей разного возраста: психологические условия успешности»
2.	Паутова Елена Борисовна	МАДОУ ЦРР детский сад №20, педагог дополнительного образования	Мастер - класс «Применение LEGO - конструирования как увлекательной игровой технологии, способствующей формированию комплексных знаний, развитию системности мышления, повышения интереса к научно - техническому творчеству и инженерному образованию у детей дошкольного возраста в контексте национального проекта «Образование»

Место проведения: МАДОУ - детский сад № 9 «Лесная сказка», ул. Лесная, 8, 30  
марта 2022 года

Регламент:

13. 13:00-13:25 – регистрация участников педагогических чтений, музыкальный зал МАДОУ - детский сад № 9 «Лесная сказка». Организаторы – педагоги МАДОУ - детский сад № 9 «Лесная сказка».
14. С 13:30 – открытие педагогических чтений (модератор), секционная работа (доклады, мастер классы).
15. Подведение итогов педагогических чтений (модератор), вручение благодарностей и памятных подарков участникам педагогических чтений.

**Секция «Шаг в инновацию»**

**Модератор Копейкина И.А., заместитель заведующего МАДОУ - детский сад № 9 «Лесная сказка»**

№	ФИО	Образовательная организация, должность	Тема выступления
<b>Доклады, мастер – классы (10-30 минут)</b>			
1.	Бачай Татьяна Валерьевна	МАДОУ - детский сад № 39, музыкальный руководитель	Круглый стол. «Использование ИКТ в работе музыкального руководителя»
2.	Боровинских Анастасия Федоровна	МАДОУ - детский сад № 9 «Лесная сказка», музыкальный руководитель	«Информационно - коммуникационные технологии в музыкально - эстетическом воспитании дошкольника»
3.	Чечеткина Маргарита Михайловна	МАДОУ - детский сад № 9 «Лесная сказка», педагог - психолог	«Современные технологии в работе педагога - психолога» (использование интерактивной песочницы в работе с детьми ОВЗ)

**Сценарий педагогического совета по теме: «Как выйти из ШНОР?»  
(МАНОУ «Нижнетагильский Дом Учителя»)**

Участники педсовета рассаживаются за столики (**6 групп**), где указаны номера их школ.

(принцип рассадки – перемешать по возрасту, опыту работы)

Добрый день, уважаемые коллеги!

Вы знаете самую точную примету: если встретились два педагога, то обязательно начнётся педсовет?

Тогда чего же нам ждать сегодня, когда собралось вместе столько педагогов?  
Конечно же, педсовет!

### **1. Правила работы:** *(выводим на доску)*

- делитесь идеями
- укрепляйте профессиональные связи
- следуйте за модератором
- получайте удовольствие!

### **2. План работы:** *(выводим на доску)*

### **3. М: Я хочу рассказать Вам притчу:**

Когда-то давно старый индеец открыл своему внуку одну жизненную истину.

В каждом человеке идет борьба, очень похожая на борьбу двух волков. Один волк представляет **зло** – зависть, ревность, сожаление, эгоизм, амбиции, ложь....

Другой волк представляет **добро** – мир, любовь, надежду, истину, доброту, верность...

Маленький индеец, тронутый до глубины души словами деда, на несколько мгновений задумался, а потом спросил:

- А какой волк в конце побеждает?
- Старый индеец едва заметно улыбнулся и ответил:
- Всегда побеждает тот волк, которого ты кормишь.

**Коллеги, давайте задумаемся, а чем для нас является статус «ШНОР»? Какие ассоциации вызывает у нас эта аббревиатура?** (называются разные оценочные слова)

*Мы обобщаем и выводим на доску:* **Шок**

**Неуспешный, неудовлетворительный**

**Отрыв**

**Риск**

**М:** Эмоции, связанные с ними оценочные слова, понятны и объяснимы. Этот статус для нас всех как некий ярлык, как некая негативная оценка школы. И в данном случае она воспринимается нами как жесточайший контроль со стороны всех надзорных органов.

Но это одна сторона медали.

А с другой стороны, статус «ШНОР» позволяет нам всем негативную оценку, негативные эмоции переформатировать в оценку развивающую. Тогда и ассоциации, связанные с этой аббревиатурой, станут светлыми и оптимистичными:

*Выводим на доску:* **Школы с**

**Новым**

**Оптимистичным**

**Развитием**

или

**Школы с**

**Надеждой на**

**Образовательный**

**Рост**

Поэтому сегодня мы с вами постараемся наметить пути выхода образовательного учреждения из статуса ШНОР, преодолеть неуспешность и стать наиболее эффективным образовательным учреждением.

*Выводим на доску оптимистичную картинку*

#### **4. Основная часть. Работа в группах. Создание чек-листа.**

Мы с вами знаем, что типичные риски для многих школ города связаны с:  
(выводим на доску)

- 1) низкой мотивацией обучающихся
- 2) неуспешностью школьников в обучении
- 3) дефицитом педагогических кадров, низкой предметной и методической компетентностью учителей

Преодоление указанных рисков предусматривает совместную кропотливую работу 4х субъектных сообществ: (выводим на доску)

- педагогического коллектива
- обучающихся
- родителей
- сетевое взаимодействие с социальными партнёрами

**Коллеги, мы предлагаем поработать в группах: вам необходимо обсудить и записать пути выхода образовательного учреждения из рисков, привлекая все субъекты образовательного процесса.**

*Представитель от группы вытягивает риск (2 группы на 1 риск)*

У нас с Вами будет 15 минут на работу, в каждой группе – свой модератор.

Время пошло. Мы уверены, что Ваши идеи будут креативными, а самое главное – что они смогут стать успешными в образовательных учреждениях города.

*Группы работают с чек-листами.*

По истечении 15 минут:

**Коллеги, по каждому риску работали по две группы. Просьба этим группам объединиться, проанализировать и обобщить наработанное. Выбрать 2х членов группы, которые презентуют получивший продукт. Это не должен быть модератор.**

Дается 7 минут.

Сейчас начнётся самая важная часть нашего педсовета. Мы плодотворно поработали. Осталось дело за малым: презентовать уникальные идеи, которые помогут нам совершенствовать свой опыт, стать успешнее и выйти из статуса ШНОР.

## **5. Презентация продукта.**

Вопросы и дополнения других групп.

## **6. Заключение.**

Огромное спасибо всем!

Очень большое количество идей!

## **7. Положительный опыт выхода из ШНОР: Майданова С.Ю.**

### **Закончить наш педсовет хочется притчей:**

Сидит старик у обочины и смотрит на дорогу. Видит: идет человек, а за ним еле поспевает маленький мальчик. Человек остановился, велел ребенку подать старику воды и дать кусок хлеба из запасов.

– Что ты тут делаешь, старик? – спросил прохожий.

– Жду тебя! – ответил старик. – Тебе ведь доверили этого ребенка на обучение?

– Верно! – удивился человек.

– Так бери с собой мудрость: Если хочешь посадить человеку дерево, посади плодородное деревцо. Если хочешь подарить человеку лошадь, дари лучшего скакуна. Но если доверили тебе ребенка на обучение, то верни его крылатым.

– Как я это сделаю, старик, если сам не умею летать? – удивился человек.

– Тогда не берись мальчика учить! – сказал старик и направил взор на небо.

Прошли годы.

Старик сидит на том же месте и смотрит в небо.

Видит: летит мальчик, а за ним – его учитель.

Они опустились перед стариком и поклонились ему.

**Методические материалы семинара «Планирование управленческой деятельности по сопровождению и контролю внедрения контрольно-измерительных материалов по русскому языку и математике в образовательный процесс». Алгоритм работы «Текущий контроль» (МАОУ СОШ № 20 г. Нижний Тагил)**

*Подготовительный этап к проведению текущего контроля*

1. В начале учебного года учителю-предметнику необходимо составить график проведения контрольных работ в течение учебного года. График проведения контрольной работы должен содержать дату проведения и тему контрольной работы.

2. Данный график должен быть через классного родителя доведен до родителей, в классе (в кабинете учителя-предметника) на стенде в течение всего учебного года должен висеть распечатанный график, с которым должны быть ознакомлены все обучающиеся класса (классов).

3. Внести в рабочие программы в части тематического планирования после каждой контрольной работы тему «Работа над ошибками» (отдельный урок).

4. На доске во время изучения темы должно быть зафиксировано, что в данный момент ведется подготовка к контрольной работе №... по теме «...».

5. Озвучить критерии оценивания обучающимся перед контрольной работой.

6. Классным руководителям дать родителям ссылку на критерии оценивания, размещенные на сайте ([http://nt-school20.ucoz.ru/index/obrazovatelnyj\\_process/0-77](http://nt-school20.ucoz.ru/index/obrazovatelnyj_process/0-77)), обязательно указать по какой программе им надо смотреть.

7. Внести план контрольной работы в СГО.

8. Завести на каждого обучающегося, попавшего в группу риска, отдельную папку, куда в дальнейшем будут вкладываться все написанные обучающимся контрольные работы и работы, написанные в рамках исправления контрольной работы, а также «Зачет по контрольной работе».

### ***Первый этап***

1. При проведении контрольных работ учащимся необходимо соблюдать «Правила проведения контрольных работ» (сумки необходимо оставить у входа в кабинет, телефоны должны быть убраны в сумки, поставлен режим «беззвучки» и т.д.).

2. Инструктаж перед контрольной работой.

### ***Второй этап***

1. Проверить контрольную работу в течение 2 (двух) дней.

2. Внести результаты контрольной работы в СГО (заполнить протокол) в течение 2 (двух) дней. Шаблон (план контрольной работы уже внесен на нулевом этапе - п.7)

3. Учителю предметнику, выставить оценки за контрольную работу в дневник обучающихся на дату проведения контрольной работы. «Контрольная работа №

- оценка» (красной пастой).

4. Проведение урока «Работа над ошибками» согласно тематическому планированию (в начальной школе работа над ошибками может являться фрагментом урока).

5. Анализ индивидуальных результатов контрольной работы (средствами

МСОКО) для составления индивидуальных планов восполнения пробелов. Суть плана заключается в определении тех заданий, с которыми не справился каждый обучающийся, получивший «2», а также для тех, кто не писал работу

6. Консультации для обучающихся, получивших «2» за контрольную работу и обучающихся, не писавших контрольную работу, провести минимум 1 раз.

7. В рамках уроков отводить 5-10 минут для отработки заданий из контрольной работы для обучающихся, получивших «2» за контрольную работу (через маленькие самостоятельные работы на уроке этой группы учащихся по заданиям, с которыми не справились обучающиеся на контрольной работе).

8. Восполнение пробелов в знаниях через домашние задания. Тем ученикам, которые написали контрольную работу на «2», выдаются небольшие дополнительные домашние задания по темам, вызвавшим затруднения у обучающегося в рамках контрольной работы.

9. Исправление контрольной работы и выставление исправленных оценок в колонку

«Зачёт», исправление может проходить как на уроке, так и после него. Оценку за

«зачет по контрольной работе №...» обязательно выставлять в классный журнал в течение пяти уроков после проведения контрольной работы.

10. Информирование родителей об успешном/неуспешном переписывании контрольной работы обучающимся через дневник обучающегося записью «Зачет по контрольной работе № ... - оценка, подпись учителя-предметника»

### ***Третий этап***

1. Учитель-предметник доводит информацию об обучающихся, которые не справились с контрольной работой после проведения всех мероприятий с предоставлением всех промежуточных работ, которые проводились по восполнению пробелов по данной контрольной работе.

2. Заместители-директора по учебной работе вместе с классными руководителями не реже 1 раза в месяц проводят профилактическое собеседование (по типу совета профилактики) с родителями обучающихся, не справившимися с контрольными работами.

## **Программа районного этапа педагогических чтений – 2022 (Каменский ГО)**

9.00- 10.00	<b>Пленарное заседание:</b>	
	Приветствие детей и педагогов от Покровского ЕОКа.	
	Приветственное слово	<b>Котышева Светлана Вадимовна</b> , начальник Управления образования Администрации МО «Каменский городской округ».

	Приветственное слово	<b>Санатина Галина Алексеевна</b> , председатель Каменской районной организации профсоюзов работников образования
	Представление социального проекта: «Лидер в тебе»	<b>Чураков Кирилл</b> (выпускник 11 кл.); <b>Плесовских Александр, Хлызова Дарья</b> обучающиеся 9 класса МАОУ «Покровская СОШ, победители НПК обучающихся Каменского городского округа, победители областного фестиваля социально-значимых, творческих проектов «Профессионалы Урала»
	Выступление по теме: «Использование современных образовательных технологий для развитие логического мышления в дошкольном возрасте. Опыт, результаты, перспективы»	<b>Астафьева Татьяна Александровна</b> , старший воспитатель МКДОУ «Черемховский детский сад».
	Выступление по теме: «Учитель – профессия мужская».	<b>Новиков Константин Валерьевич</b> , педагог дополнительного образования МАУ ДО «ЦДО», участник областного конкурса «Учитель – профессия мужская».
	Выступление по теме: «Участие в профессиональных конкурсах, как повышение педагогического мастерства»	<b>Лыкова Ирина Владимировна</b> , учитель биологии МАОУ «СОШ № 21» г. Каменск - Уральский, финалист регионального этапа Всероссийского конкурса "Учитель года России" в 2021 году.
	Выступление по теме: «Современная педагогика эффективного смешанного обучения детей разного возраста. Модели: ротация станций и ротация лабораторий»	<b>Чащина Татьяна Васильевна</b> , преподаватель, методист ГАПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж».
10.00 – 12.00	Работа секций через просмотр видеовыступлений по ссылкам.	

### Секция № 1. Функциональная грамотность: методика и практика в современных реалиях

<i>№</i>	<i>ФИО</i>	<i>Должность, место работы</i>	<i>Тема опыта</i>	<i>Форма представления</i>
1.	Дегтярева Елена Юрьевна	учитель английского языка Бродовская СОШ	Формирование функциональной грамотности на уроках английского языка	Доклад
2.	Петрова Лада Васильевна	учитель технологии Бродовская СОШ	Формирование функциональной грамотности на уроках технологии.	Доклад
3.	Стрельникова Ирина Евгеньевна	учитель математики Бродовская СОШ	Формирование функциональной	Доклад



			грамотности средствами математики.	
4.	Хохлова Дарья Михайловна,	Учитель рус. яз. Каменская СОШ	Развитие читательской грамотности на уроках русского языка.	Мастер-класс
5.	Пискова Олеся Владимировна,	Учитель физики и математики Каменская СОШ	Задания по функциональной грамотности на ОГЭ по математике и физике.	Доклад
6	Мухина Екатерина Викторовна,	Учитель начальных классов Каменская СОШ	Формирование читательской грамотности младших школьников на уроках литературного чтения.	Доклад
7	Коновалова Екатерина Александровна,	Учитель начальных классов Кисловская СОШ	Формирование читательской грамотности у обучающихся начальной школы.	Доклад
8	Колобова Екатерина Владимировна Бологова Вероника Витальевна,	директор заместитель директора по УВР Кисловская СОШ	Организация деятельности образовательной организации по формированию функциональной грамотности обучающихся.	Доклад
9	Жиганова Вера Александровна,	учитель биологии и географии Колчеданская СОШ	Формирование функциональной грамотности на уроках естественно-научного цикла.	Доклад
10	Черноскутова Дилира Миндаровна,	учитель математики Колчеданская СОШ	Формирование математической грамотности	Доклад
11	Жигалова Татьяна Владимировна	учитель русского языка Колчеданская СОШ	Формирование читательской грамотности на уроках русского языка и литературы.	Доклад
12	Сыропятова Ирина Геннадьевна	учитель технологии Покровская СОШ	Внеурочная деятельность, как практическое применение методов функциональной грамотности школьников среднего звена	Доклад
13	Самсонова Надежда Владимировна,	учитель русского языка и литературы Покровская СОШ	Психолингвистические методы при чтении текста.	Доклад
14	Десятьер Екатерина Владиславовна	учитель математики Сосновская СОШ	Формирование и развитие математической грамотности.	Доклад

15	Андреева Лариса Николаевна	учитель начальных классов Сосновская СОШ	Формирование креативного мышления на уроках русского языка и литературного чтения в начальной школе.	доклад
16	Макишева Айгуль Ахметкалиевна	учитель начальных классов Травянская СОШ	Формирование математической грамотности у обучающихся в условиях реализации ФГОС начального общего образования.	Доклад
17	Костина Елена Георгиевна	учитель истории, старшая вожатая Травянская СОШ	Формирование финансовой грамотности в рамках внеурочной деятельности.	Доклад
18	Фомягина Ольга Анатольевна	учитель начальных классов Рыбниковская СОШ	Особенности развития креативного мышления у младших школьников	Доклад
19	Логунова Раиса Гаделовна	учитель физики Новоисетская СОШ	Формирование естественно научной грамотности на уроках физики	Доклад

### Секция № 2. Современная школа: ресурсы и возможности.

<i>№ п/п</i>	<i>ФИО</i>	<i>Должность, место работы</i>	<i>Тема опыта</i>	<i>Форма представления</i>
1.	Абакумова Татьяна Владимировна, Тверитина Татьяна Сергеевна,	зам. директора по УВР; зам. директора по ВР, руководитель «Точка Роста» Клевакинская СОШ	«Точка Роста» в школе: что изменилось.	Доклад
2.	Вишняускас Надежда Александровна,	учитель физической культуры Колчеданская СОШ	Использование многофункциональной спортивной площадки в урочной и внеурочной деятельности».	Доклад
3.	Бажина Венера Гадынановна, Долгушина Валентина Михайловна,	учителя – дефектологи Покровская СОШ	Мнемотехника для заучивания стихотворений.	Доклад
4.	Маркова Дарья Александровна,	учитель начальных классов Пироговская СОШ	Современная школа: ресурсы и возможности.	Доклад

### Секция № 3. Эффективный учитель сегодня – успешный ученик завтра

<i>№</i>	<i>ФИО</i>	<i>Должность, место работы</i>	<i>Тема опыта</i>	<i>Форма представления</i>
1.	Вознюк Анна Николаевна,	уч. начальных классов Бродовская СОШ	Формирование у детей с умственной отсталостью речевой коммуникации	Доклад
2	Кокшарова Галина Александровна,	учитель русского языка и литературы Бродовская СОШ	Проект «Литературная гостиная» как способ активизации познавательной деятельности обучающихся	Доклад
3.	Слободчикова Ольга Николаевна;	воспитатель Клевакинское ДОУ	«Дидактические игры в формировании элементарных математических представлений детей 5-6 лет»	Доклад
4.	Подкорытова Ольга Борисовна,	учитель начальных классов Маминская СОШ	Эффективность урока-стимул к успеху учителя и ученика	Доклад, творческая лаборатория
5.	Сидорова Марьяна Викторовна	учитель истории Новоисетская СОШ	В мастерстве учителя - успех ученика	Доклад

#### **Секция № 4. Активные формы воспитания: традиции и инновации**

<i>№</i>	<i>ФИО</i>	<i>Должность, место работы</i>	<i>Тема опыта</i>	<i>Форма представления</i>
1.	Чернышева Светлана Анатольевна,	педагог-библиотекарь Бродовская СОШ	Традиции и инновации в деятельности школьной библиотеки.	Доклад
2.	Баженова Елена Васильевна Жигалова Наталья Евгеньевна Пшеницына Снежана Леонидовна Уленеева Натлья Васильевна-	старший воспитатель воспитатели Бродовское ДОУ	Традиции в ДОУ «Семья, дети, детский сад»	Доклад
3.	Опашинина Ольга Александровна,	учитель истории Каменская СОШ	Традиционные и инновационные подходы к воспитанию	Доклад
4.	Белоусова Яна Борисовна	воспитатель Каменское ДОУ	Активные формы взаимодействия с родителями в дошкольном образовательном учреждении	Доклад
5.	Популовских Олеся Николаевна	музыкальный руководитель учитель-логопед	Пальчиковые игры с предметами, как средство развития речи детей	Мастер-млаасс

	Чичиланова Ирина Григорьевна	Каменское ДОУ	дошкольного возраста на музыкальных и логопедических занятиях ДОУ	
6.	Кирьянова Елена Анатольевна	воспитатель Каменское ДОУ	Прозрачный мольберт, как инновационная технология в работе с детьми дошкольного возраста	Творческая лаборатория
7.	Шишина Екатерина Сергеевна	воспитатель Каменское ДОУ	Цветотерапия в коррекции психоэмоционального состояния старшего дошкольника	Творческая лаборатория
8.	Павлушова Галина Николаевна Воронкова Наталья Ивановна	воспитатели Кисловское ДОУ	Воспитание социальных ценностей на основе организации непрерывной образовательной деятельности в центрах активности	Доклад
9.	Липина Ольга Анатольевна Кубакаева Татьяна Яковлевна Пономарева Ирина Васильевна Вдовина Ирина Васильевна	воспитатели Колчеданское ДОУ	Активные формы работы в экологическом воспитании детей младшего дошкольного возраста	доклад
10	Кадочникова Любовь Владимировна,	учитель начальных классов Колчеданская СОШ	Детско-родительские отношения в условиях цифровизации и технологизации	доклад
11	Иванова Светлана Раяновна,	воспитатель Мартюшевское ДОУ	Мультипликация как активная форма обучения и развития детей в ДОУ	Мастер-класс
12	Соломина Анастасия Владимировна	воспитатель Мартюшевское ДОУ	Использование интерактивной доски в образовательной деятельности с дошкольниками	Доклад
13	Миронова Елена Игоревна,	учитель начальных классов Покровская СОШ	Реализация направлений воспитательной работы: пути, методы и формы	Доклад
14	Абакумова Ирина Викторовна	учитель начальных классов Черемховская ООШ	Социальный проект «Цветы в школе» как средство развития и воспитания личности младшего школьника	Доклад

15	Ворончихина Ираида Петровна,	педагог- организатор, председатель местного отделения РДШ в Каменском ГО ЦДО	Новые горизонты с Российским движением школьников	Доклад
16	Орловская Елена Сергеевна, Кузнецов Алексей Витальевич	педагоги- организаторы ЦДО	Интерактив как одна из современных форм гражданско- патриотического воспитания	Доклад
17	Иванова Марина Сергеевна	учитель начальных классов Травянская СОШ	Активные формы воспитания: традиции и инновации в экологическом воспитании школьников	Доклад
18	Лапшина Светлана Викторовна,	старший воспитатель Травянское ДОУ	Традиции детского сада, как средство воспитания нравственных качеств ребенка дошкольника	Доклад
19	Малкина Светлана Алексеевна	музыкальный руководитель Сосновское ДОУ	Применение логоритмических упражнений на музыкальных занятиях с детьми дошкольного возраста	Доклад
20	Хомутова Любовь Ивановна,	инструктор по ФК Рыбниковское ДОУ	Народные подвижные игры как средство воспитания и развития дошкольников, приобщения к истокам национальной культуры	Доклад
21	Яшина Марина Николаевна	воспитатель Рыбниковское ДОУ	Экологическое воспитание как средство формирования нравственности и духовности в дошкольном возрасте	Доклад
22	Коровина Ольга Валерьевна Ушакова Надежда Ивановна	воспитатели Новоисетское ДОУ	Проект «ТРАДИЦИИ РУССКОГО НАРОДА»	Доклад
23	Мехоношина Наталья Вячеславовна Козакевич Елена Владимировна	воспитатель  педагог- психолог	Традиции группы «ДРУЖНАЯ СЕМЕЙКА»	Доклад
24	Беднягина Надежда Валентиновна	музыкальный руководитель Новоисетское ДОУ	Развитие детей средствами музыки	Мастер-класс

25	Герентьева Любовь Викторовна	воспитатель Новоисетское ДОУ	Мы учимся дружить	Доклад
----	------------------------------	------------------------------------	-------------------	--------

**Секция № 5. Использование возможностей цифровой образовательной среды в практике образовательной деятельности**

<i>№</i>	<i>ФИО</i>	<i>Должность, место работы</i>	<i>Тема опыта</i>	<i>Форма представления</i>
1.	Чухина Марина Петровна,	учитель информатики и математики Колчеданская СОШ	Использование возможностей цифровой образовательной среды в практике образовательной деятельности	Доклад
2.	Богачёв Евгений Евгеньевич	учитель английского языка Новоисетская СОШ	Опыт использования ЦОС при организации дистанционной и гибридной форм образовательного процесса	Доклад
3.	Чадова Анастасия Олеговна,	педагог-психолог Покровское ДОУ	Использование цифровых образовательных ресурсов в работе педагога-психолога ДОУ	Доклад
4.	Цыпуштанова Екатерина Николаевна,	учитель информатики Травянская СОШ	Использование возможностей цифровой образовательной среды в практике образовательной деятельности	Доклад

**Секция № 6. «Организация наставничества в образовательной организации»**

<i>№</i>	<i>ФИО</i>	<i>Должность, место работы</i>	<i>Тема опыта</i>	<i>Форма представления</i>
1.	Акулова Алла Михайловна, Попова Валерия Владимировна	учителя начальных классов Бродовская СОШ	Организация деятельности наставника молодого специалиста	Доклад
2.	Макарова Елена Александровна,	учитель начальных классов Колчеданская СОШ	Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления молодого педагога.	Доклад
3.	Алексеева Валентина Анатольевна,	старший воспитатель Маминское ДОУ	Наставничество как форма повышения профессиональной компетенции молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении	Доклад
4.	Слободчикова Татьяна Александровна	заместитель директора по УВР	Наставничество как одна из форм повышения	Доклад

		Рыбниковская СОШ	профессиональной компетенции педагога	
--	--	---------------------	--	--

**Секция № 7. Профориентация в образовательных организациях в эпоху цифровой трансформации**

<i>№</i>	<i>ФИО</i>	<i>Должность, место работы</i>	<i>Тема опыта</i>	<i>Форма представления</i>
1.	Семенчугова Лариса Леонидовна Калистратова Светлана Григорьевна	заместитель директора по ВР  учитель технологии	Ресурсы взаимодействия по профориентации обучающихся в МАОУ «Колчеданская СОШ»	Доклад
2.	Диковинкина Наталья Александровна Зырянова Татьяна Юрьевна Окулова Оксана Валерьевна	воспитатели Новобытское ДОУ	Игровая технология в работе по ознакомлению дошкольников с профессиями	Доклад
3.	Хуршудян Наталья Патвакановна, Шишова Елена Григорьевна	педагог дополнительного образования учитель музыки Травянская СОШ	Новые подходы в профориентационной работе в школе в условиях развития компьютерных технологий	Доклад
4.	Зырянова Елена Викторовна	учитель географии Рыбниковская СОШ	Профессиональная ориентация обучающихся в условиях профессиональных проб	Доклад
5.	Антропова Светлана Викторовна Черноскутова Марина Владимировна	воспитатели Новоисеткое ДОУ	Мы выбираем профессию	Доклад

**Программа методического дня**  
**«Актуальные вопросы реализации современной образовательной практики в системе общего образования»**  
**(ГО Краснотурьинск)**

<b>Время</b>	<b>Место</b>	<b>Тема</b>	<b>Участники</b>	<b>Ответственный</b>
<b>1 секция.</b>				
12.00-12.30	Зал совещаний	Мастер-класс по написанию и защите исследовательских проектов в ДОУ.	Старшие воспитатели ДОУ, педагоги ДОУ, участвующие в написании и защите проектов	Учителя начальных классов «СОШ № 32» Козьякова Татьяна Николаевна, Петрова Елена Александровна
12.30-13.00		Проектная деятельность в патриотическом воспитании		МА ДОУ № 6
13.00-13.45		Создание условий для нравственно-патриотического воспитания детей старшего дошкольного возраста в рамках реализации образовательного проекта «Краснотурьинск – родной наш город»		МА ДОУ № 25 Карнаух Юлия Александровна
<b>2 секция.</b>				
12.00-12.20 12.20-12.40 12.40-13.00 13.00-13.20 13.20-13.40	Актовый зал № 2	STEAM-технологии в работе с дошкольниками: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Опытно-экспериментальная лаборатория</li> <li>➤ Лего-конструирование</li> <li>➤ Математическое развитие</li> <li>➤ Робототехника</li> <li>➤ Мульстудия</li> </ul>	Педагоги ДОУ	МА ДОУ «Детский сад № 40 комбинированного вида», Лякина Е.С
13.50-14.20		Игровые технологии в формировании элементарных математических представлений у детей дошкольного возраста.		
<b>3 секция</b>				



12.00-12.20	Актовый зал № 1	Формирование структурных компонентов речи у детей старшего дошкольного возраста посредством нейропсихологических игр.	Педагоги ДОУ	МА ДОУ № 25 Трапездникова Ольга Владимировна
12.30-13.00		Развитие речевой активности детей дошкольного возраста посредством здоровьесберегающих технологий.	Педагоги ДОУ	МА ДОУ № 25 Гардабудских Марина Анатольевна
13.10-13.50		Изготовление и применение в образовательной деятельности дидактического пособия по развитию речи «Логокуб»	Педагоги ДОУ	МА ДОУ № 25 Кильдюшова Екатерина Александровна
<b>4 секция</b>				
14.00-15.30	Актовый зал № 1	Вебинар «Введение новых образовательных стандартов. Изменения во ФГОС НОО и ООО».	Руководители и заместители руководителей ОУ	Хареева С.В., педагоги Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего»
14.30-15.30	Зал совещаний	Формирование функциональной грамотности.  Мастер-классы «Формирование функциональной грамотности на уроке химии, истории, математики».	Руководители ГМО	Богданова О.А., методист МАУ «Центр развития и мониторинга»; Вотчель М.А., заместитель директора МАОУ «СОШ № 9»; Половинкина О.Н., заместитель директора МАОУ «СОШ № 23»; Овчинникова Н.В., учитель МАОУ «СОШ № 2»

**Программа и график проведения  
Единого методического дня «Функциональная грамотность как основа качества образовательных результатов»  
(ГО Верхняя Пышма)**

№	Наименование ГМО	ФИО руководителя ГМО	Дата работы секции	Время начала работы	Место проведения	Вопросы для обсуждения
1.	ГМО учителей физической культуры	Мещеров Роман Викторович	01.12.2021	9:00	МАОУ «СОШ №1»	1. Школьный и муниципальный этапы олимпиады школьников по физической культуре. Итоги, вопросы, возникшие при проведении. 2. Конкурсное движение (профессиональные конкурсы и конкурсы для обучающихся) 3. ФГОСы. Рабочие программы.
2.	Секция заместителей руководителей ОУ по УВР	Бондарева М.И.	03.12.2021	12:00	МАОУ «СОШ №1»	Семинар «Транслирование позитивных практик управленческих команд по формированию: 1. функциональной грамотности обучающихся; 2. положительного отношения к объективному проведению оценочных процедур и объективному оцениванию»
3.	ГМО учителей химии	Харина Светлана Борисовна	03.12.2021	15:00	МАОУ «СОШ № 1»	1. Функциональная грамотность. Результаты мониторинга ФГ 2. Итоги ГИА-2021. Проблемы и методические решения 3. Олимпиады. Проблемы подготовки участников 4. Изменения в КИМах-2022 5. Конкурсное движение (профессиональные конкурсы и конкурсы для обучающихся)

						6. Возможности регионального портала «Педсовет66» <a href="https://pedsovet66.irro.ru">https://pedsovet66.irro.ru</a>
4.	ГМО учителей математики	Абраменко Елена Викторовна	03.12.2021	14:45	МАОУ «СОШ № 2»	1. Математическая грамотность школьников в контексте формирования функциональной грамотности. 2. Итоги ГИА 2021. 3. ЕГЭ 2022. Основные изменения. Методические советы и ресурсы по подготовке.
5.	ГМО учителей физики	Ботенёва Ирина Юрьевна	03.12.2021	15:00	МАОУ «СОШ № 2»	Формирование функциональной грамотности в естественнонаучном образовании 1. Умения, характеризующие естественнонаучную грамотность и подходы к их формированию. 2. Анализ результатов ЕГЭ по физике в 2021 году. 3. Результаты проведения муниципального тура олимпиады по физике – проблемы, перспективы.
6.	ГМО учителей информатики	Зими́на Татьяна Александровна	03.12.2021	15:15	МАОУ «СОШ № 2»	1. Анализ результатов ЕГЭ. 2. Анализ решений школьной Олимпиады. 3. Изменения в КИМ ЕГЭ.
7.	ГМО учителей, работающих с обучающимися с ОВЗ	Беспалова Ирина Робертовна	03.12.2021	14:45	МАОУ «СОШ № 3»	Функциональная грамотность как условие социальной успешности детей с ОВЗ 1. Индивидуальный образовательный маршрут для обучающихся с умственной отсталостью 2. Индивидуальный образовательный маршрут для детей с ЗПР, обучающихся в массовых классах 3. СИПР для ребенка с НОДА вариант 6.4. 4. Конструктор СИПР. Сравнительная характеристика.

						5. Стандартизация требований к процедуре проведения и оформления результатов ПШк
8.	ГМО учителей технологии (без педагогов, работающих в направлении «Робототехника»)	Попов Сергей Дмитриевич	03.12.2021	15:00	МАОУ «СОШ № 3»	1.Функциональная грамотность. 2.ШЭО и МЭО ВСОШ 3.Разное
9.	ГМО учителей географии	Бириндеева Лариса Александровна	03.12.2021	15:15	МАОУ «СОШ № 3»	1. Итоги ГИА-2021. Проблемы и методические решения 2. Изменения в КИМах-2022 3. ШЭО и МЭО ВСОШ 4. Разное
10.	ГМО учителей биологии	Потехина Наталья Александровна	03.12.2021	14:45	МАОУ «СОШ № 3»	1.Особенности формирования функциональной грамотности у обучающихся на уроках биологии. 2. Изменения в КИМах-2022 3. Итоги ГИА 2021
11.	ГМО учителей предметной области «Искусство»	Яцеева Елена Геннадьевна	03.12.2021	15:00	МАОУ «СОШ № 3»	1. Формирование читательской грамотности на уроках искусства 2. Подготовка обучающихся к ШЭО и МЭО ВСОШ
12.	ГМО учителей начальных классов	Апаликова Наталья Александровна	03.12.2021	14:45	МАОУ «СОШ № 25»	1. Цифровая платформа «Яндекс. Учебник» для обучения основным школьным программам. 2. Функциональная грамотность младших школьников в условиях реализации ФГОС НОО. 3. Анализ результатов ВПР и олимпиад по русскому языку и математике в 4 классах.

13.	ГМО учителей русского языка и литературы	Яковлева Марина Николаевна	03.12.2021	15:00	МАОУ «СОШ № 25»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Итоги ГИА-2021: ОГЭ и ЕГЭ по русскому языку, ЕГЭ по литературе. Типичные ошибки и затруднения. Методические рекомендации. В помощь учителю: методические материалы для подготовки к ЕГЭ.</li> <li>2. Изменения в КИМах ЕГЭ-22 по русскому языку.</li> <li>3. Читательская грамотность. В помощь учителю: материалы для банка заданий по формированию ЧГ.</li> <li>4. Выявление новых подходов к развитию читательской грамотности школьников. Муниципальный конкурс буктрейлеров.</li> </ol>
14.	ГМО учителей истории и обществознания	Седлова Елена Викторовна	03.12.2021	15:00	МАОУ «СОШ № 25»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Финансовая грамотность как компонент функциональной грамотности.</li> <li>2. Итоги ГИА-2021. Проблемы и методические решения</li> <li>3. Изменения в КИМах-2022</li> <li>4. Конкурсное и олимпиадное движения (профессиональные конкурсы, конкурсы и олимпиады для обучающихся)</li> </ol>
15.	ГМО педагогов-психологов	Мусина Лариса Васильевна	03.12.2021	15:15	МАОУ «СОШ № 25»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологическая подготовка обучающихся к ГИА</li> <li>2. Разное</li> </ol>
16.	ГМО учителей ОБЖ	Кобзарев Николай Владимирович	06.12.2021	9:00	МАОУ «СОШ №1»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функциональная грамотность.</li> <li>2. ШЭО и МЭО ВСОШ</li> <li>3. Разное</li> </ol>

## Заключение

В соответствии с целями и задачами региональной системы научно-методического сопровождения педагогически работников и управленческих кадров Свердловской области, в частности, по вопросам создания единой системы выявления, общения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик, а также стимулирования разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений, направленных на освоение современных профессиональных компетенций, актуализация содержания и форм методической работы представляется особенно необходимой.

В представленных материалах обращено внимание на необходимость включения в программу сопровождения профессионального развития педагогических работников разделов, посвящённых плановому повышению профессионального мастерства педагогических работников через выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, совершенствование предметных компетенций педагогов, осуществление научно-методического сопровождения, поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников, основная роль в которой отводится методическим объединениям и муниципальным методическим службам.

В сборник включены материалы, отражающие комплексные решения по совершенствованию системы сопровождения профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне. Данные разработки апробированы коллективами образовательных организаций, профессиональных объединений педагогических работников, муниципальными методическими службами, показали свою эффективность и могут быть рекомендованы к использованию в образовательных организациях, муниципальных образованиях Свердловской области.

практикоориентированность, вовлеченность педагогов, интерактивный формат, ориентация на продуктивные, применимые в практике материалы и решения.