

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
Свердловской области
«Институт развития образования»

**Система методической работы в образовательных организациях
Свердловской области**

Информационно-методические материалы

Екатеринбург
2021

ББК 74.204.6 (235.55)

С 40

Составители:

М. А. Герасимова, заведующий центром методического сопровождения муниципальных систем образования ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», кандидат педагогических наук;

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

Рецензенты:

Т. И. Колесникова, методист муниципального казенного учреждения «Центр развития образования», городской округ Ревда;

И. В. Жижина, директор Нижнетагильского филиала ГАОУ ДПО СО «ИРО», кандидат психологических наук, доцент

С 40 Система методической работы в образовательных организациях Свердловской области: информационно-методические материалы / Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования»; сост.: М. А. Герасимова, О. А. Богословская. – Екатеринбург: ИРО, 2021. – 134 с. – Текст : непосредственный.

Материалы настоящего сборника познакомят читателя с разработками руководителей, специалистов, педагогов образовательных организаций Свердловской области, которые отражают содержание и формы методической работы.

Материалы сборника могут быть полезны для планирования и обновления методической работы в образовательных организациях и муниципальных образованиях, а также стать основой для выстраивания нового сетевого взаимодействия в региональном пространстве научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников.

ББК 74.204.6 (235.55)

© Институт развития регионального образования, 2021

Содержание

Введение. Модернизация системы методической работы в образовательных организациях муниципальных образований Свердловской области	5
Информационно-методические материалы: система работы методических объединений, профессиональных сообществ	7
Модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности учителей-логопедов в рамках городского методического объединения.....	7
Методическая разработка августовской секции учителей русского языка и литературы «Как заразить детей чтением?»	20
Успешные практики повышения качества образования: применение технологии междисциплинарного обучения на уроках в начальной школе (<i>организация педагогической лаборатории для учителей начальных классов</i>).....	24
Использование сайта в деятельности руководителя методического объединения как средство организационно-методического сопровождения педагогов	34
Информационно-методические материалы: система методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательной организации	39
Школа 67 – центр профессионального комфорта успешного учителя (<i>проект по системе методической работы в образовательной организации</i>)	39
«Опытный учитель – молодой специалист» (<i>система работы с молодыми специалистами в МБОУ СОШ № 19 Серовского ГО</i>)	43
План работы по профессиональному развитию музыкального руководителя в дошкольном образовательном учреждении.....	49
Проект «Виртуальный наставник» как сетевой ресурс для непрерывного профессионального развития педагогов	52
Сетевой инженерный хакатон как развивающая образовательная инициатива для разновозрастных команд в условиях смешанного обучения (<i>методическая разработка образовательного события для обучающихся и педагогов</i>)	57
Информационно-методические материалы: система методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании	61
Городской ресурсный центр как эффективный ресурс методического сопровождения образовательных организаций (<i>система работы городского ресурсного центра по модернизации воспитательной деятельности в ОО города Екатеринбурга</i>).....	61
Положение о муниципальной методической службе Управления образования Ирбитского муниципального образования.....	88
Планово-отчетная документация сообщества молодых педагогов Свердловской области за 2021 год.....	92

Положение о муниципальной ярмарке педагогических идей педагогов дошкольных образовательных организаций (<i>Ирбитский городской округ</i>)	95
Программы стажировочных практик в рамках реализации регионального проекта «Образовательный тур».....	98
Тенденции развития методической работы по повышению профессионального мастерства педагогических и руководящих работников городского округа Ревда	116
Заключение	133

Введение. Модернизация системы методической работы в образовательных организациях муниципальных образований Свердловской области

Создание условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров в настоящее время является одной из приоритетных задач федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Система методической работы в образовательных организациях муниципальных образований развивается сегодня в русле выстраивания региональной модели системы научно-методического пространства, являющегося компонентом единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Система методической работы должна обеспечить взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами развития образования в Свердловской области.

В Свердловской области существуют и вновь создаются различные структуры и формы научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Деятельность всех структур, специалистов методической работы способствует обновлению условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Свердловской области.

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» в регионе происходят процессы обновления, модернизации системы методической работы. Они невозможны без анализа, обобщения апробированных продуктивных механизмов и технологий, без единых подходов в организации методической работы.

Сама система методической работы сегодня является системой сопровождения деятельности педагогов, цель которой – непрерывное профессиональное развитие каждого педагога.

«Трендами» сопровождения сегодня становятся адресность, индивидуализация, вариативность, практикоориентированность, максимальная вовлеченность самого педагога, педагогических сообществ в процесс профессионального развития.

Муниципальный уровень системы методической работы представлен прежде всего муниципальными методическими службами и муниципальными методическими объединениями педагогов.

Муниципальные методические службы формируют методическую инфраструктуру для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, организуют, координируют взаимодействие внутри и содействуют «внешним» связям.

Методические объединения организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем, обеспечивают актуальность и предметность методического сопровождения.

Институциональный уровень представляют руководители и заместители руководителей образовательных организаций, организующие методическую работу, работу с кадрами, и методические объединения педагогов.

Оба уровня – важнейшие в выстраивании вертикально интегрированной региональной системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, в том числе тьюторского сопровождения их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Методическая работа – это большой специальный комплекс практических мероприятий. Их содержание, форма организации должны быть адекватными условиям образовательной организации и муниципального образования, соответствовать потребностям и особенностям педагогов. В них отражаются лучшие традиции и накопленный опыт педагогических коллективов в повышении профессиональной компетентности педагогов и, следовательно, повышении качества образования.

Материалы настоящего сборника познакомят читателя с разработками руководителей, специалистов, педагогов образовательных организаций Свердловской области, которые отражают содержание и формы методической работы.

Составители сборника надеются, что материалы могут быть полезны для планирования и обновления методической работы в образовательных организациях и муниципальных образованиях, а также стать основой для выстраивания нового сетевого взаимодействия в региональном пространстве научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников.

Информационно-методические материалы: система работы методических объединений, профессиональных сообществ

Модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности учителей-логопедов в рамках городского методического объединения

*Коробейникова Светлана Владимировна,
учитель-логопед МАОУ СОШ № 11,
руководитель городского методического объединения
учителей-логопедов Тавдинского городского округа*

Городское методическое объединение учителей-логопедов (далее – ГМО) является общественным профессиональным объединением. В деятельности ГМО реализуется несколько функций. Одна из важных функций ГМО – способствовать развитию профессионально-педагогической компетентности педагогов и специалистов Тавдинского городского округа до уровня, обеспечивающего соответствие требованиям современной системы образования.

В своей деятельности ГМО руководствуется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного и общего образования, нормативно-правовыми документами Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, муниципальной программой «Развитие системы образования в Тавдинском городском округе до 2024 года», Положением о городском методическом объединении педагогических работников ТГО.

Целью деятельности методического объединения является осуществление взаимосвязанных действий и мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства учителей-логопедов и объединение их творческих инициатив для повышения качества образования.

Задачи:

- способствовать развитию профессиональной компетентности учителей-логопедов и педагогов образовательных учреждений дошкольного и общего образования в области коррекционно-развивающей работы, инклюзивного образования;
- способствовать внедрению новых технологий в коррекционно-логопедический процесс;
- выявлять наиболее актуальные проблемы, вызывающие особые затруднения у педагогов, для дальнейшей их проработки;
- формировать современный имидж педагога через профессиональное конкурсное движение;
- обобщать и распространять опыт работы в педагогическом сообществе;
- развивать сетевое взаимодействие с другими методическими объединениями округа;

- совершенствовать систему работы по сопровождению талантливых обучающихся, организуя их участие в конкурсах, фестивалях, олимпиадах различного уровня;
- внедрять новые формы поддержки и сопровождения обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов;
- способствовать освоению и использованию педагогами системы работы по воспитанию обучающихся с учетом возрастных особенностей и различных форм речевых расстройств.

План работы ГМО учителей-логопедов на 2019/2020 учебный год

Пояснительная записка

В настоящее время социальная перспектива в отношении детей с ограниченными возможностями здоровья существенно меняется: наиболее приоритетным и закономерным направлением этой работы выступает инклюзивное образование – процесс совместного обучения обычных и нестандартных детей, их включение на равных в контекст широкого социокультурного взаимодействия.

Коррекционно-развивающая работа учителя-логопеда в образовательном учреждении должна включать изменения и условия, необходимые для успешной реализации инклюзивного образования, а именно: принятие индивидуальности каждого отдельного воспитанника и удовлетворение особых потребностей каждого ребенка с речевыми нарушениями.

Успех совместной коррекционно-педагогической работы с детьми, имеющими нарушения речи, во многом зависит от правильно организованного взаимодействия логопеда, воспитателей, психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, медицинских работников и родителей.

Поэтому каждый из специалистов образовательной организации, решая свои задачи, определенные образовательными программами и положениями, должен принять участие в формировании и закреплении правильных речевых навыков у детей, развитии сенсомоторной сферы, высших психических процессов и укреплении здоровья.

Рациональная организация совместной деятельности помогает правильно использовать кадровый потенциал, рабочее время, определять основные направления коррекционно-развивающей работы и умело реализовывать личностно ориентированные формы общения с детьми.

В связи с обозначенным выше, основной направленностью плана мероприятий ГМО на учебный год является организация единого образовательного пространства инклюзивного образования посредством взаимодействия учителя-логопеда со всеми участниками образовательных отношений.

Цель: повышение профессиональной компетентности, совершенствование педагогического мастерства учителей-логопедов, объединение их творческих инициатив для повышения качества образования и эффективности коррекционно-развивающей работы с обучающимися.

Задачи:

1. Повышение профессиональной компетентности педагогов в части нормативно-правового обеспечения деятельности учителя-логопеда и своевременного освоения нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учителя-логопеда.
2. Обобщение и распространение педагогического опыта, организация единого образовательного пространства инклюзивного образования во взаимодействии учителя-логопеда с участниками образовательных отношений в образовательной организации.
3. Обеспечение профессионального роста педагогов через освоение современных специальных технологий, эффективных методов и приемов в коррекционно-развивающей работе.
4. Организация научно-методического сопровождения молодых (начинающих) педагогов.

Формы проведения мероприятий плана: деловая игра, логопедические дебаты, калейдоскоп занятий, методическая выставка, логопедическая оперативка, методический фестиваль, калейдоскоп методических идей, методический диалог, научно-практическая конференция, турнир, методическая мастерская.

№	Тема и план заседания	Форма работы	Сроки, место проведения	Ответственные
1	1. Основные направления и перспективы работы ГМО учителей-логопедов на 2019/2020 учебный год.		<u>Август</u> МАОУ СОШ № 1	
	2. Деловая игра со специалистами «Логопед и все-все-все» (см. Приложение 1).	Деловая игра		
	3. Обсуждение и утверждение плана работы ГМО учителей-логопедов на 2019/2020 учебный год.			
	4. Организационные и содержательные вопросы по проведению муниципальной конференции.	Логопедические дебаты		
	5. Анкетирование педагогов			
2	1. Интегрированное занятие «Дорожка для Колобка» с использованием игрового набора «Дары Фребеля».	Калейдоскоп занятий	<u>Сентябрь</u> МАДОУ № 2	
	2. Объявление конкурса «Логопедический веб-квест» в рамках ГМО (см. Приложение 2)			
3	1. Интегрированное занятие с педагогом-психологом «В гостях у игрушек».	Калейдоскоп занятий	<u>Октябрь</u> МКДОУ № 11	
	2. Представление дидактического материала по коррекции звукопроизношения «Гласные звуки»	Методическая выставка		

4	1. Взаимодействие учителя-логопеда и музыкального руководителя в группе младшего дошкольного возраста.	Калейдоскоп занятий	<u>Ноябрь</u> МАОУ СОШ № 11	
	2. Подведение итогов конкурса «Логопедический веб-квест».	Логопедическая оперативка		
5	1. Нетрадиционные формы взаимодействия учителя-логопеда, педагога-психолога, педагога-дефектолога в условиях общеобразовательной школы.	Методический фестиваль	<u>Декабрь</u>	
	2. Представление дидактического материала по коррекции звукопроизношения «Звуки раннего онтогенеза»	Методическая выставка		
6	1. Речевое развлечение «Зимние забавы с Бабой-ягой и Ко».	Калейдоскоп методических идей	<u>Январь</u> МКДОУ № 12, МАДОУ № 2 МАДОУ № 18	
	2. Представление опыта сотрудничества с родителями: детско-родительский клуб «Играем вместе».	Методический диалог		
	3. Обсуждение проведения муниципального турнира «Речевичок».			
	4. Представление дидактического материала по коррекции звукопроизношения «Свистящие звуки»	Методическая выставка		
7	1. Проведение конференции «Реализация федерального государственного образовательного стандарта для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: содержательные и технологические аспекты»	Научно-практическая конференция	<u>Февраль</u> МАДОУ детский сад № 2	
	2. Муниципальный турнир «Речевичок»	Турнир		
8	1. Коррекционные технологии, используемые при работе с обучающимися с ОВЗ совместно с педагогом-психологом.	Методическая мастерская	<u>Март</u> МКОУ ш/с № 12, МАДОУ № 1, МКДОУ № 25	
	2. Взаимодействие учителя-логопеда и музыкального руководителя в дошкольной образовательной организации. «Образовательная кинезиология как метод активного развития детей дошкольного возраста в работе учителя-логопеда»			
	3. Представление дидактического материала по коррекции звукопроизношения «Шипящие звуки»	Методическая выставка		
9	1. Интегрированное занятие совместно с инструктором по физической культуре «Путешествие в	Методическая мастерская	<u>Апрель</u> МКОУ СОШ п. Азанка,	

	страну сказок». Интегрированная физкультурно-речевая образовательная деятельность.		МКДОУ № 3, МКДОУ № 6	
	2. Методическая мастерская «Проектная деятельность как одна из форм взаимодействия учителя-логопеда и родителей». Представление опыта взаимодействия учителя-логопеда с родителями: совместный проект «Играем в слова».			
	3. Взаимодействие учителя-логопеда со специалистом детской библиотеки по развитию речи посредством ТИКО-моделирования.			
	4. Представление дидактического материала по коррекции звукопроизношения «Сонорные звуки»			
10	1. Интегрированное занятие совместно с педагогом-психологом по коррекции звукопроизношения «Дифференциация звуков [с] – [ш]».	Калейдоскоп занятий	<u>Май</u> МКОУ ООШ № 8	
	2. Итоги и перспективы работы ГМО учителей-логопедов на 2020/2021 уч. г.	Логопедическая оперативка		

Приложение 1

Деловая игра со специалистами «Логопед и все-все-все»

(методическая разработка мероприятия, организуемого городским методическим объединением учителей-логопедов Тавдинского городского округа)

Цель: расширение интегративных связей, утверждение плана работы на новый учебный год.

Участники: учителя-логопеды.

Организатор: ГМО.

Пояснительная записка

Успех совместной коррекционно-педагогической работы с детьми, имеющими тяжелые нарушения речи, во многом зависит от правильно организованного взаимодействия логопеда, воспитателей, психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, медицинских работников и родителей.

Поэтому каждый из специалистов ДОУ, решая свои задачи, определенные образовательными программами и положениями о ДОУ, должен принять участие в формировании и закреплении правильных речевых навыков у детей, развитии сенсомоторной сферы, высших психических процессов и укреплении здоровья.

Рациональная организация совместной деятельности помогает правильно использовать кадровый потенциал, рабочее время, определять основные направления коррекционно-развивающей работы и умело реализовывать личностно ориентированные формы общения с детьми.

Ход игры

Ведущий. *Почему ты улетаешь от меня, Сделанная Мною Птица, почему ты оставляешь меня – своего создателя, ты – Мое Совершенство? Разве не вложил в тебя я разум свой, знания свои, чтобы утверждать, каким будет твой полет, разве дрогнула рука моя, когда я вытаскивал тело твое из древа Вечной Природы? Или, может, ты забыла уже тепло моей души, едва выпорхнула из рук моих, но разве Ветер Непостоянства, обманывающий, тебе милее, чем я суший? А может, скрытые во мне сомнения в твоей верности заставили вздрогнуть мою руку и неверно направить твой полет? Вернись!*

Молитва Человека, Бросающего Бумеранг, не похожа ни на какую другую: если ловец птиц, налюбовавшись пением соловья, решает выпустить его на волю, то он и не полагает, что соловей вернется к нему сам – разве глупец предположит такое! – но выпускающий бумеранг уверен, что его РУКОТВОРНАЯ ПТИЦА обязательно прилетит к нему в руки. Нет такого другого создания в этой Вселенной, которое бы обладало философией бумеранга; если конструктор самолета вкладывает в свое детище надежность возвращения, посадки, то предполагает это под неусыпным контролем человека, а здесь – самостоятельность разумно выпущенного творения: оно вернется к тебе само.

Это парадоксально для того, кто не знаком с бумерангом, но об этом скажет тот, кто знает это чудесное создание: выпуская его, ты должен полностью отдать свой импульс полета, которым каждый человек бредит с детства, всю жизнь; ты должен обладать этой способностью отдавать, не жалея, быть бескорыстным – только тогда бумеранг вернется к тебе, только тогда ты постигнешь мастерство управления бумерангом, но не иначе. Навязывая на зубах, в обывательщине, а на самом деле – заповеданная веками предков истина – «чем больше отдаешь ты, тем более приобретаешь!» – это самая суть искусства управления бумерангом: не отдавши ему всего себя в каждом броске, в каждом полете, не вернешь обратно. Будешь биться в неудовольствии и в неведении – почему он не подчиняется тебе, не возвращается, как у твоего товарища, стоящего рядом и делающего, казалось бы, то же самое, но пойми же этот секрет: движение твоей руки – это веление твоего сердца, не оставляй ничего скрытым, выпуская в полет Рукотворную Птицу, и познаешь таинство прилета ее обратно.

С такого философского размышления мне хотелось бы начать нашу игру, ведь, отдавая знания и опыт, мы подсознательно взамен хотим получить положительные результаты в развитии речи воспитанников, либо положительный отзыв после представления своего опыта перед коллегами, либо положительный результат от участия в конкурсе. И мне тоже хотелось бы, чтобы после окончания этой игры вы еще раз смогли убедиться, что мы, педагоги, как бумеранги. Отдавая всех себя детям, их родителям, коллегам, мы можем получить обратно гораздо больше! А если запускать эти бумеранги знаний вместе и одновременно, то можно получить колоссальный эффект и удовлетворение от взаимодействия всех участников образовательных отношений.

Далее с помощью жеребьевки участники делятся на три команды (мешочек с разноцветными цветочками). Объявление темы игры.

I РАУНД «Угадай мелодию».

Проводится игра «Аплодисменты» – на запоминание прохлопанного ритма.

Ведущий придумывает простейший ритм и прохлопывает, первой команде необходимо повторить и придумать следующий ритм, который передается таким же образом дальше.

Вопрос: «Что развивает данная игра? Какой специалист, помимо учителя-логопеда, может проводить данную игру?» (Ответы участников.)

Далее учителям-логопедам предлагается определить и записать точки соприкосновения учителя-логопеда и музыкального руководителя. Дается время – 3 минуты. После происходит обсуждение, и каждая команда предлагает формы взаимодействия этих специалистов.

Точки соприкосновения	Формы взаимодействия
<ul style="list-style-type: none">– Развитие фонематического слуха– Развитие артикуляционной, мелкой и общей моторики– Активизация внимания– Воспитание музыкального ритма– Развитие ориентировки в пространстве– Развитие просодических компонентов речи (интонация, тон голоса, тембр, сила голоса, логическое ударение, темп, плавность)– Развитие дыхания, звукопроизношения	<ul style="list-style-type: none">– Логопедические утренники– Кружковая работа– Проектная деятельность– Совместное составление сценариев праздников, программ развлечений и досугов, распределение ролей– Интегрированные занятия– Викторина, досуг– Мастер-классы– Просвещение родителей и педагогов (совместные консультации, семинары, мастер-классы, деловые игры)

II РАУНД «ОДНОЙ ЛЕВОЙ»

Проводится игра «Мячик мой» – на развитие речевого внимания, умения выделять слово из текста.

От каждой команды участвуют два педагога, которым выдается мяч.

Под текст стихотворения педагогам необходимо ритмично передавать мяч из руки в руку. Когда звучит слово «мяч», нужно быстро поднять свой мяч вверх.

У меня есть красный МЯЧ,
Был когда-то желтый МЯЧ,
Синий МЯЧ и голубой,
А какого цвета твой?
Может быть, он как морковка?
А играешь с ним ты ловко?
МЯЧ бросаешь высоко?
А летит он далеко?
Мой МЯЧ скачет по дорожке,
Бью по мячику ладошкой.
Ты свой МЯЧ ведешь ногой.
Красный мой, а синий твой.

Вопрос: «Что развивает данная игра? Какой специалист, помимо учителя-логопеда, может проводить данную игру?» (Ответы участников.)

Далее учителям-логопедам предлагается определить и записать точки соприкосновения учителя-логопеда и инструктора по физической культуре. Дается время – 3 минуты. После происходит обсуждение, и каждая команда предлагает формы взаимодействия этих специалистов.

<i>Точки соприкосновения</i>	<i>Формы взаимодействия</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Развитие физиологического и речевого дыхания – Развитие мелкой и общей моторики – Развитие темпоритмической стороны речи – Формирование умения согласовывать речь с движением 	<ul style="list-style-type: none"> – Кружковая работа – Проектная деятельность – Интегрированные занятия – Открытые мероприятия – Викторина, досуг – Детско-родительский клуб – Мастер-классы – Просвещение родителей и педагогов (совместные консультации, семинары, мастер-классы, деловые игры)

III РАУНД «ВМЕСТЕ»

Проводится игра «Звездные слова» – на запоминание слов и терминов.

Педагогам необходимо составить словарные слова из слогов, обвести их разными цветами.

Речевой материал: алфавит, ворона, закон, зашел, звонят, учебник, учитель, клеить, ковер.

Вопрос: «Что развивает данная игра? Какой специалист, помимо учителя-логопеда, может проводить данную игру, помогать ребенку справиться с ней?» (Ответы участников.)

Далее учителям-логопедам предлагается определить и записать точки соприкосновения учителя-логопеда и воспитателя. Дается время – 3 минуты. После происходит обсуждение, и каждая команда предлагает формы взаимодействия этих специалистов.

<i>Точки соприкосновения</i>	<i>Формы взаимодействия</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Развитие ВПФ – Развитие графомоторных навыков – Развитие оптико-пространственной ориентировки – Развитие речи – Развитие мелкой, общей моторики – Развитие дыхания – Развитие просодических компонентов 	<ul style="list-style-type: none"> – Кружковая работа – Интегрированные занятия – Мастер-классы – Викторина, досуг – Дни открытых дверей – Открытые занятия

IV РАУНД «7+Я»

Проводится игра «Пойми меня» – объяснить заданное слово мимикой и жестами.

Ведущий каждой команде раздает по картинке (солнышко, свеча, радуга). Один представитель должен объяснить, что изображено на картинке, с помощью мимики и жестов.

Вопрос: «Что развивает данная игра? Как вы думаете, какой участник образовательного процесса зашифрован в этой игре?» (Ответы участников.)

Далее учителям-логопедам предлагается определить и записать точки соприкосновения учителя-логопеда и родителей (законных представителей). Дается время – 3 минуты. После происходит обсуждение, и каждая команда предлагает формы взаимодействия.

<i>Точки соприкосновения</i>	<i>Формы взаимодействия</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Профилактика речевых нарушений (консультации узких специалистов) – Развитие речи (чтение художественной литературы, заучивание стихотворений, потешек и др.) – Развитие мелкой моторики (работа с пластилином, штриховки, мозаики, прописи) – Развитие общей моторики (подвижные игры) 	<ul style="list-style-type: none"> – Анкетирование, тестирование родителей – Консультации – Мастер-классы, семинары – Праздники, развлечения (родители как участники) – Родительские пятиминутки – Оформление логопедического уголка, тематические выставки – Родительские собрания – Дни открытых дверей – Детско-родительские клубы

V РАУНД «Я САМ»

Проводится игра «Черный ящик» – на развитие воображения.

Педагогам предлагается угадать, какой предмет спрятан в черном ящике, задавая вопросы, которые предполагают ответ «Да» или «Нет».

Вопрос: «Что развивает данная игра? Какой специалист, помимо учителя-логопеда, может проводить данную игру?» (Ответы участников.)

Далее учителям-логопедам предлагается определить и записать точки соприкосновения учителя-логопеда и педагога-психолога, учителя-дефектолога. Дается время – 3 минуты. После происходит обсуждение, и каждая команда предлагает формы взаимодействия этих специалистов.

<i>Точки соприкосновения</i>	<i>Формы взаимодействия</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Развитие ВПФ – Развитие пальцевого праксиса – Развитие слухового внимания и фонематического слуха – Развитие зрительно-моторной координации 	<ul style="list-style-type: none"> – Кружковая работа – Дни открытых дверей – Интегрированные занятия – Открытые занятия

VI РАУНД «АЙ, БОЛИТ!»

Проводится игровой массаж «Поезд» и «Капуста» под музыкальное сопровождение.

Вопрос: «Что развивает данная игра? Какой специалист, помимо учителя-логопеда, может проводить данную игру?» (Ответы участников.)

Далее учителям-логопедам предлагается определить и записать точки соприкосновения учителя-логопеда и медицинского работника. Дается время – 3 минуты. После происходит обсуждение, и каждая команда предлагает формы взаимодействия этих специалистов.

<i>Точки соприкосновения</i>	<i>Формы взаимодействия</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Профилактика речевых нарушений (направления к узким специалистам) – Консультирование 	<ul style="list-style-type: none"> – Консультирование, анкетирование, памятки – Родительские собрания

VII РАУНД «САМ СЕБЕ ЛОГОПЕД»

Проводится игра «Быстрее меня» – на развитие дикции, звукопроизношения. Ведущий раздает каждой команде карточки с скороговорками. Каждая команда должна произнести скороговорку как можно быстрее и четче.

Вопрос: «Что развивает данная игра?» (Ответы участников.)

Далее учителям-логопедам предлагается записать направления работы учителя-логопеда. Дается время – 3 минуты. После происходит обсуждение, и каждая команда предлагает формы работы.

<i>Направления работы</i>	<i>Формы работы</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Развитие артикуляционной, мелкой, общей моторики – Развитие графомоторных навыков – Развитие устной, письменной речи – Развитие речевого и физиологического дыхания – Развитие фонематического слуха – Развитие всех компонентов речи – Коррекция недостатков речевого развития – Пропедевтические мероприятия 	<ul style="list-style-type: none"> – Индивидуальные, подгрупповые, фронтальные занятия – Интегрированные занятия – Кружковая деятельность – Детско-родительские клубы – Мастер-классы, семинары, консультации – Викторина, досуг – Проектная деятельность

Далее на слайде представляется информация обо всех участниках коррекционно-образовательного процесса. Педагогам раздаются памятки с кратким содержанием взаимодействия учителя-логопеда с другими специалистами.

Результат проведения деловой игры

Учителям-логопедам было предложено обдумать и предложить участников коррекционно-образовательного процесса для вовлечения их в совместные мероприятия и систему работы в целом.

По результатам игры был утвержден план работы на 2019/2020 учебный год.

На итоговом заседании ГМО учителей-логопедов было принято решение об организации и проведении в 2019/2020 учебном году открытых коррекционно-логопедических занятий во взаимодействии учителя-логопеда со всеми участниками образовательных отношений. Направленность мероприятий плана в выстраивании единого образовательного пространства инклюзивного образования посредством взаимодействия учителя-логопеда со всеми участниками образовательных отношений была принята на предстоящий учебный год.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ ЛОГОПЕДИЧЕСКОГО ВЕБ-КВЕСТА
«Я – УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД»**

(Положение о проведении мероприятия, организуемого городским методическим объединением учителей-логопедов Тавдинского городского округа)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок организации и проведения Веб-квеста; устанавливает требования к его участникам и представляемым материалам; регламентирует порядок представления материалов, процедуру их оценивания, порядок определения победителей и призеров и их награждения, а также выдачи сертификатов за участие в Веб-квесте.

1.2. Веб-квест основан на реализации проекта в форме проблемного задания с элементами ролевой игры, для выполнения которого используются информационные ресурсы сети Интернет.

1.3. Участие в Веб-квесте бесплатное.

2. Стратегическая цель Веб-квеста

2.1. Популяризация современных образовательных технологий, их применение и реализация педагогами в своей профессиональной деятельности.

3. Тактические цели Веб-квеста

3.1. Стимулирование мотивации педагогов на профессиональное развитие и повышение профессиональной компетенции.

3.2. Способствование эффективному распространению и обобщению педагогического опыта.

4. Задачи Веб-квеста

4.1. Активизация информационно-коммуникационной деятельности педагогов в части эффективного распространения собственного педагогического опыта.

4.2. Популяризация современных педагогических технологий.

4.3. Создание копилки методических разработок педагогов образовательных организаций.

4.4. Продвижение интернет-технологий как фактора, способствующего обмену опытом, профессиональному росту и развитию участников Веб-квеста.

5. Участники Веб-квеста

5.1. К участию в Веб-квесте приглашаются учителя-логопеды образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, начального, основного и среднего общего образования, дополнительного образования.

6. Порядок проведения Веб-квеста

6.1. Веб-квест проводится с 01.10.2019 по 30.11.2019.

6.2. Конкурс проводится заочно в несколько этапов:

1-й этап «Прием заявок» – прием заявок и методических материалов осуществляется с 01 октября по 08 ноября 2019 г. Заявки заполняются только в электронном виде в информационно-телекоммуникационной сети по адресу: <http://logoquest.2madou-tavda.edusite.ru>.

2-й этап «Экспертная оценка» – экспертная оценка конкурсных материалов осуществляется с 11–22 ноября 2019 г. согласно критериям. Каждой методической разработке присваивается порядковый номер, эксперты не будут информированы об авторстве методических разработок.

3-й этап «Подведение итогов» – подведение итогов конкурса состоится 25–26 ноября 2019 года, оформление итоговых протоколов конкурса.

4-й этап «Рассылка документов» – рассылка электронных версий дипломов победителей, сертификатов участников конкурса осуществляется до 1 декабря 2019 г.

6.3. Процесс проведения мероприятия заключается в выполнении работы в форме Веб-квеста, которая состоит из отдельных этапов:

1) «Теоретик»

Цель: актуализация теоретических знаний в области специальной педагогики, способствующая повышению качества образования.

Участники конкурса проходят онлайн-тестирование.

2) «Программист»

Цель: демонстрация использования информационно-коммуникационных технологий как ресурса повышения качества профессиональной деятельности специалиста.

На предложенной интернет-платформе конкурсанты разрабатывают интерактивную игру для обучающихся. Конкурсное задание оценивается по следующим критериям:

- соответствие материала поставленной цели;
- полнота содержания и доступность изложения информации в интерактивной игре;
- содержательность;
- интерактивность (эффективность использования триггеров, гиперссылок, кнопок), удобство использования;
- технологичность;
- законченность работы.

3) «Практик»

Цель: оценка умения педагога применять теоретические знания в практической деятельности.

Конкурсантам предлагается проанализировать историю болезни ребенка, сформулировать логопедическое заключение.

4) «Методист»

Цель: выявление, отбор и содействие внедрению в образовательный процесс современных методических разработок, способствующих повышению результативности образовательной деятельности на основе применения современных образовательных технологий.

Конкурсанты представляют методическую разработку своей профессиональной деятельности. Тексты пройдут проверку по программе «Антиплагиат». Уникальность текста должна быть не менее 70 %.

К оформлению материала предъявляются следующие требования: шрифт – Times New Roman; кегль – 14 пт; междустрочный интервал – 1,5; поля: левое – 30 мм, верхнее – 20 мм, правое – 10 мм, нижнее – 20 мм, красная строка – 1,5 см. Критерии оценивания:

- актуальность методической разработки с позиции реализации ФГОС, учета тенденций современного образования;
- обоснованность отбора содержания методической разработки с позиции реализации современных образовательных технологий;
- детальная проработанность методической разработки с позиции реализации современных образовательных технологий;
- наличие четкой структуры, соответствующей логике изложения методической разработки;
- новизна, уникальность методической разработки (авторская позиция);
- возможность применения представленной методической разработки другими образовательными организациями;
- общая культура оформления методической разработки (единство стиля, композиции, целесообразное сочетание элементов разработки).

6.4. На каждом этапе участникам предстоит выполнить задания, за которые выставятся баллы (от 1 до 5).

6.5. Для успешного прохождения Веб-квеста участникам необходимо выполнить все задания.

7. Определение победителей

7.1. Победители определяются из числа участников, набравших наибольшее количество баллов.

7.2. Участники, показавшие в Веб-квесте лучшие результаты, награждаются дипломами I, II и III степени.

7.3. Участники Веб-квеста, выполнившие все задания, получают сертификат участника.

7.4. Экспертные комиссии конкурса оставляют за собой право увеличить число победителей в случае равного количества полученных баллов в результате экспертной оценки.

7.5. Все присланные на конкурс работы не возвращаются и не рецензируются.

8. Требования к техническому и программному обеспечению для выполнения заданий

8.1. Для участия в Веб-квесте участникам необходим компьютер, подключенный к сети Интернет.

Методическая разработка августовской секции учителей русского языка и литературы «Как заразить детей чтением?»

*Усова Ирина Васильевна,
методист по русскому языку и литературе
МБУ ДО «Центр дополнительного образования»
Каменск-Уральского городского округа*

Пояснительная записка

В новой «Примерной программе основного общего образования» по литературе «стратегическая цель» изучения литературы определена как «формирование потребности в качественном чтении, культуры читательского восприятия и понимания литературных текстов». Тут же отмечается, что именно у обучающихся средних классов катастрофически падает интерес к чтению, потому что, к сожалению, предлагаемые для изучения произведения «не всегда учитывают... собственные потребности» подростков.

Городское методическое объединение учителей русского языка и литературы Каменска-Уральского задумалось над этой проблемой лет 5 назад. Именно тогда пришло понимание: это та самая точка опоры, которая поможет решить многие проблемы нравственного и интеллектуального развития учащихся.

Актуализировала позицию педагогов методического объединения русского языка и литературы книга «Как роман» Д. Пеннака, французского педагога и писателя. С ее содержанием показалось важным познакомить всех учителей литературы города и обсудить **на ежегодной августовской секции** подсказанный им вопрос: «**Как заразить детей чтением?**» Ведь именно эта цель определяет одно из основных направлений работы на несколько предстоящих лет городского методического объединения учителей русского языка и литературы.

В результате сложилась следующая система работы городского методического объединения учителей русского языка и литературы города Каменска-Уральского:

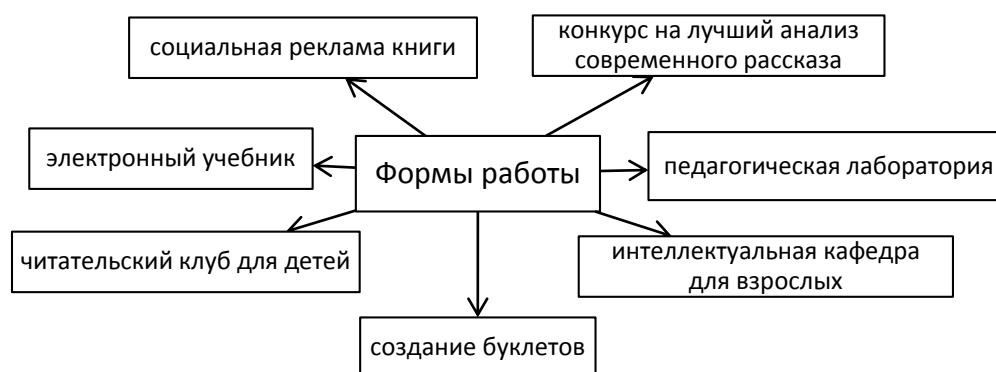


Рис. Система работы ГМО учителей русского языка и литературы Каменска-Уральского

Программа проведения секции

Цель: вовлечь участников в активное обсуждение заявленной проблемы и предложить пути ее решения.

Участники: руководители школьных методических объединений учителей русского языка и литературы.

Форма проведения: работа в группах (4–5 групп по 6–8 человек).

Оборудование: листы бумаги А4, бумага для заметок, фломастеры, ручки.

Регламент проведения

1. Введение в проблему.

Задание для групп: на одной стороне листа для заметок напишите, что бы вы хотели получить от сегодняшнего обсуждения?

Обсуждение вопросов в группах.

Зачем нужно читать книги?

Отвечая на этот вопрос, восстановите недостающие звенья кластера:

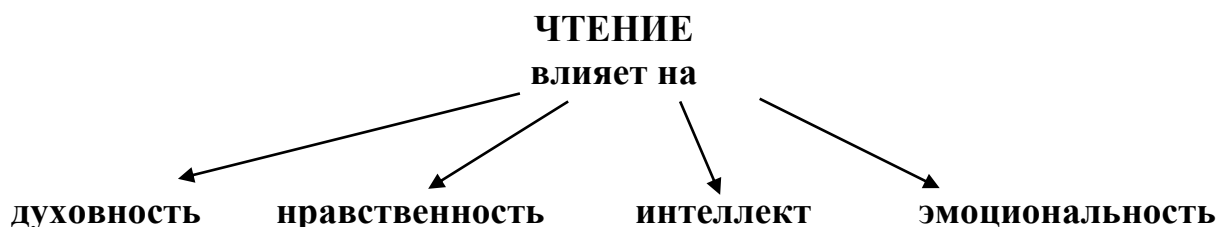
ЧТЕНИЕ

влияет на

развивает свойства личности

Каждая группа представляет результат своей работы, модератор организует обсуждение и обобщение.

Вариант получившегося кластера:



развивает свойства личности:

коммуникабельность, интеллигентность, толерантность, любознательность, креативность, умение сопереживать, умение чувствовать прекрасное, умение воспитывать себя

2. Задание группам.

Ответьте на вопрос: читатель – это кто?

Дайте определение настоящего читателя, продолжив фразу: *«Хороший читатель – это тот...»*

После завершения работы сравниваем свои определения с определением В. Набокова: *«Хороший читатель – это тот, у которого развиты воображение, память, словарный запас и который наделен художническим чутьем».*

3. Задание группам. Проведение экспресс-анкеты.

Обсуждение модератор завершает рассказом об опыте работы Д. Пеннака, который показал, как из класса, в котором никто не читает, можно сделать класс, в котором читают почти все.

Знакомство с 10 правами читателя, сформулированными Д. Пеннаком:

- 1. Право не читать**
- 2. Право перескакивать**
- 3. Право не дочитывать**
- 4. Право перечитывать**
- 5. Право читать что попало**
- 6. Право на боваризм** (*восторженно-возвышенное отношение к прочитанному, нежелание увидеть грань между фантазией и реальностью*)
- 7. Право читать где попало**
- 8. Право читать вслух**
- 9. Право «втыкаться»** (*«выудить с полки первую попавшуюся книгу, открыть ее на любой странице и воткнуться на минутку, потому что у нас в распоряжении только эта минутка и есть»*)
- 10. Право молчать о прочитанном**

7. Обсуждение «пакета для чтения».

Задание группам. Ответьте на вопрос: какие книги нужно предложить детям, чтобы заразить их чтением? Сформируйте «пакет для чтения» учащимся 7–8-х классов. Укажите наиболее важные критерии отбора книг.

Каждая группа предлагает свой список.

Возможные варианты критериев отбора книг:

- идейная направленность (книга призвана в конкретных образах раскрывать идеалы добра, справедливости, формировать правильное отношение к миру, к людям, к себе);
- высокое художественное мастерство;
- доступность (соответствие содержания возрастным и психологическим особенностям ребенка);
- сюжетная занимательность.

8. Подведение итогов. Формирование предложений в решение.

Обращение ко всем участникам с просьбой отметить и соотнести свои ожидания от сегодняшнего обсуждения и то, насколько оправдались их ожидания.

Несколько отзывов педагогов:

«Чтение – это счастье, по крайней мере для меня. Получила счастье общения!»

«Получила информацию о творческом подходе к формированию эстетического и читательского вкуса, творческий импульс для работы в новом учебном году, систему конкретных способов (приемов) приучить ребенка к чтению, сформировать интерес к чтению».

«Получила много полезной информации, хотя вопрос о системе работы остался».

«Хотела познакомиться с опытом работы по данной проблеме – получила, теперь работать, работать, работать!»

Успешные практики повышения качества образования: применение технологии междисциплинарного обучения на уроках в начальной школе (организация педагогической лаборатории для учителей начальных классов)

*Белошапкина Валентина Борисовна,
методист по начальной школе МБУ ДО
«Центр дополнительного образования»
Каменск-Уральского городского округа*

Городское методическое объединение учителей начальных классов Каменск-Уральского городского округа применяет разнообразные активные формы работы: круглые столы, консультационные пункты, методические мосты, и т. д. Одной из наиболее востребованных форм является педагогическая лаборатория, которая позволяет творческим педагогам совместно решать методические вопросы для повышения качества образования младших школьников, а молодым – восполнить недостаток в знаниях и умениях в области применения таких технологий, с помощью которых становится возможным достижение новых образовательных результатов.

На базе средней общеобразовательной школы № 34 Каменск-Уральского городского округа организована работа **педагогической лаборатории** для учителей начальных классов *с целью получения теоретических знаний о технологии междисциплинарного обучения (МДО), приобретения опыта конструирования и проведения уроков с применением данной технологии.*

Занятия проходили раз в четверть и носили комбинированный характер, сочетая теоретическую и практическую части.

На первом занятии были рассмотрены этапы построения урока-исследования и их назначение:

Этап урока	Назначение этапа урока
мотивация (создание проблемной ситуации)	Подвести учащихся к возникновению вопроса, к формулировке проблемы
исследование (изучение различного раздаточного материала)	Расширение информационно-поискового поля, которое позволяет ученикам рассмотреть разные аспекты одной проблемы (работа в малых группах)
обмен информацией	Свободный обмен мнениями и представление найденных данных учащимися внутри группы
организация информации (классификация информации)	Сортировка имеющихся данных по принципу некоторого сходства (анализ, сравнение, выделение сходной группы данных фактов), нахождение общего связующего принципа, закономерности, общей идеи (обобщение)
связывание информации, соотнесение своего и чужого мнения (обсуждение в группе)	Открытие связующего принципа, представляющего собой нахождение такой общей идеи, которая относится ко всем изученным фактам, вызывает необходимость дальнейшего мыслительного процесса по поиску решения проблемы
подведение итогов, рефлексия	Возвращение к началу исследования (проблеме), оценивание, в какой мере она решена

применение (не обязательный)	Определение возможности переноса, т. е. использования найденного принципа или идеи в других условиях. Этот этап может быть завершающей частью исследования, а может выступать в качестве возникновения проблемной ситуации для проведения еще одного исследования
--	---

Чтобы перейти от теории к практике, учителю необходимо решить ряд важных организационных вопросов, связанных с подготовкой учащихся к проведению группового исследования и развитием у них навыков совместной работы и исследовательских умений.

Во-первых, важно определить *количество групп и учеников в каждой группе* (оптимальный вариант – 4–5 человек), *особенности изучаемого материала, необходимость в оборудовании* и, наконец, *необходимость учитывать временные границы урока*, так как каждая группа должна представить результаты своей работы всему классу. В связи с этим планировать работу более 5–6 малых групп нецелесообразно.

Далее учителю необходимо определить *состав каждой рабочей группы*. Состав группы не должен быть раз и навсегда заданным, **ДАЖЕ ЕСЛИ ДАННАЯ КОМАНДА ПРЕКРАСНО РАБОТАЕТ**, состав группы все время меняется в зависимости от целей и задач урока, особенностей изучаемого материала.

Учитель должен спланировать *организацию работы каждой группы* (от этого во многом зависит выполнение командой исследовательской задачи) и *представление результатов* работы каждой группы (учить представлять результаты своей работы в разнообразной форме: устного выступления, рисунка, схемы, модели и т. д.).

Велика роль учителя в *подготовке материала*. Каждый текст, который выдается детям, необходимо отредактировать. Он должен соответствовать возрасту, не должен изобиловать научными выражениями и содержать лишней информации, отвлекающей от основного материала. Над трудно читаемыми словами ставятся знаки ударения. Значение незнакомых слов может быть объяснено с помощью толкования в сноске или иллюстрации.

После теоретической подготовки участникам педагогической лаборатории была предложена практическая работа: разработка урока дедуктивного исследования по теме «Заповедники Российской Федерации» (3-й класс).

Каждая группа получила:

- дополнительный материал к учебнику «Окружающий мир. 3-й класс»:
 - Уссурийский заповедник (по материалам сайта сезоны-года.рф),
 - **Висимский заповедник** (с сайта «Места Свердловской области»),
 - Воронежский заповедник;
- план работы для каждой группы.

Пример предложенного группам дополнительного материала

Висимский заповедник (по материалам сайта «Места Свердловской области»)

Висимский заповедник – государственный природный заповедник, расположенный в Свердловской области недалеко от города Кировграда. Создан в 1971

году. Здесь находятся удивительные памятники природы: скала Старик-Камень, кедровник на реке Нотихе.

Основной растительностью заповедника являются ель, ольха, черемуха, ива.

В **Висимском заповеднике** охраняется около 30 видов животных, занесенных в **Красные книги** Российской Федерации и Свердловской области. В заповеднике можно встретить белку и зайца-беляка. Самый крупный грызун в фауне заповедника – речной бобр. Многочисленны в заповеднике насекомоядные: землеройки-бурозубки и крот.

План работы с текстом «Висимский заповедник»

1. Прочитайте текст из сети Интернет.
2. Запишите в паспорт заповедника его название, год создания, место расположения, особенность (то, что отличает этот заповедник от других), цель создания.
3. Найдите в конверте «Флора» названия тех растений, которые растут в данном заповеднике, вклейте их (лишние названия оставьте в конверте).
4. Найдите в конверте «Фауна» названия тех животных, которые проживают в данном заповеднике, вклейте их (лишние названия оставьте в конверте).
5. Распределите в группе, кто о чем будет рассказывать.

Перед выступлением найдите на карте (на доске) данный заповедник и обозначьте его (в этом вам поможет миниатюра карты, на которой он уже обозначен).

Кроме текстов для изучения учитель готовит каждой группе **рабочие листы** для того, чтобы фиксировать результаты своей работы. Рабочий лист (в данном случае это паспорт заповедника) выдается каждому ребенку, а может быть один на группу.

Год создания	
Место расположения	
Флора (растения)	
Фауна (животные)	
Особенность	

Используя полученные материалы, участники лаборатории составили урок и «проиграли» его в роли учеников.

На следующих занятиях педагоги конструировали уроки как индуктивного, так и дедуктивного типа, опираясь на одну из основных разновидностей мыслительного процесса: индукция (от гипотезы к фактам) и дедукция (от фактов к обобщению).

При разработке уроков участники лаборатории были ориентированы на применение технологии МДО в урочной деятельности для решения следующих задач:

- подготовку учащихся к обучению в основной школе;
- овладение грамотностью в различных ее проявлениях (учебном, языковом, естественно-научном, гражданском, технологическом);

- формирование ключевых компетентностей учащегося в решении задач и проблем: информационно-коммуникативной, эстетико-технологической, учебной (образовательной) и компетентности взаимодействия;
- развитие ребенка как субъекта отношений с людьми, с миром и собой, предполагающее успешность и самореализацию в образовательных видах деятельности, поддержку индивидуальности каждого ребенка.

Участниками лаборатории были разработаны конспекты уроков **окружающего мира:**

- «Выдающиеся люди разных эпох как носители базовых национальных ценностей. М. В. Ломоносов», «Наш край», 4-й класс,
- «Невидимые нити природы», 2-й класс;

литературного чтения:

- «Э. Машковская «Я маму мою обидел...»»,
- «И. Бунин «Матери»,
- «Е. Благинина «Посидим в тишине», 2-й класс;

русского языка:

- «Правописание безударных гласных в корне слова», 2-й класс;

математики:

- «Построение точки с указанными координатами», 4-й класс.

тогом работы педагогической лаборатории стал выпуск методического пособия «Практика применения технологии междисциплинарного обучения на уроках в начальной школе», которое размещено в открытом доступе на сайте МОУ «Центр дополнительного образования» Каменск-Уральского городского округа.

Деятельность педагогической лаборатории способствовала расширению практики применения методики исследования в начальной школе, системе обучения младших школьников. Процесс обучения, организованный педагогами – участниками лаборатории, стал более увлекательным, учитывающим различия в интересах и способностях учащихся, что отвечает направлениям повышения качества образования младших школьников.

Положение о районном методическом объединении педагогических работников Ирбитского муниципального образования (утверждено распоряжением Управления образования Ирбитского муниципального образования от 02.08.2021 № 113)

1. Общие положения

1.1. Районное методическое объединение (далее – РМО) – структурное подразделение муниципальной методической службы Управления образования Ирбитского муниципального образования.

1.2. РМО объединяет педагогических работников Ирбитского муниципального образования по предметам, видам учебно-воспитательной работы и координирует их научно-методическую, инновационную, экспериментальную деятельность.

1.3. Деятельность РМО строится в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», федеральными законами и нормативно-правовыми актами, нормативно-правовыми актами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, Управления образования Ирбитского муниципального образования, Положением о муниципальной методической службе Управления образования Ирбитского муниципального образования, настоящим Положением, а также принципами гласности, инициативы и самоуправления, коллегиальностью принимаемых решений.

1.4. Районное методическое объединение организуется при наличии не менее десяти педагогических работников по одному предмету, направлению.

1.5. Деятельность РМО основывается на педагогическом анализе, прогнозировании и планировании образовательного процесса. Основные направления деятельности, содержание, формы и методы работы РМО определяются его членами в соответствии с обозначенными целями и задачами и утверждаются МКУ «Центр развития образования».

1.6. РМО создается и ликвидируется на основании распоряжения начальника Управления образования Ирбитского муниципального образования, издаваемого ежегодно до 1 сентября текущего года.

1.7. Работу РМО курируют специалисты Управления образования, методисты МКУ «Центр развития образования», специалисты учреждений дополнительного образования Ирбитского муниципального образования, назначаемые ежегодно распоряжением начальника Управления образования Ирбитского муниципального образования.

2. Цели и задачи деятельности РМО

2.1. Целью деятельности РМО является содействие повышению качества дошкольного и общего образования детей в условиях реализации современной модели образования через активизацию и повышение качества профессиональной деятельности педагогических работников, развитие социально ориентированной мотивации их самосовершенствования.

2.2. В ходе работы РМО решаются следующие задачи:

- изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;
- анализ и экспертиза рабочих программ педагогов по предмету с учетом вариативности и разноуровневости преподавания;
- консолидация ресурсов различных уровней системы образования для поддержки профессионального развития педагогов;
- обеспечение профессионального, культурного и творческого роста педагогических работников;

- диагностика затруднений педагогов и выбор форм повышения квалификации на основе анализа профессиональных дефицитов;
- организация и сопровождение инновационной, экспериментальной работы;
- выявление, сопровождение и развитие творческих педагогических практик, в том числе организации наставничества, формирующегося опыта педагогической деятельности молодых педагогов;
- организация участия педагогов в профессиональных сообществах, в том числе сетевых;
- освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;
- обобщение передового опыта педагогов и внедрение его в практику работы;
- разработка адресных рекомендаций для общеобразовательных организаций, а также педагогов по вопросам профиля РМО;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди педагогов РМО;
- организация взаимопосещений уроков и занятий по определенной тематике с последующим их самоанализом и анализом;
- выработка единых требований к оценке результатов освоения рабочих программ по предмету;
- организация внеурочной работы с обучающимися по предмету.

3. Организация работы районного методического объединения

3.1. Для организации своей работы РМО избирает руководителя из числа авторитетных педагогов, имеющих высшую или первую квалификационную категорию. Руководитель РМО ежегодно до 1 сентября текущего года назначается распоряжением Управления образования Ирбитского муниципального образования.

3.2. РМО планирует свою работу на учебный год. В годовой план работы районного методического объединения включается описание ежемесячной деятельности, в том числе график проведения его заседаний. В течение учебного года проводится не менее четырех заседаний РМО, в том числе не менее одного практического семинара с организацией открытых уроков или внеклассных мероприятий на базах образовательных организаций Ирбитского муниципального образования.

3.3. РМО осуществляет сотрудничество с МКУ «Центр развития образования», образовательными организациями, учреждениями дополнительного образования в соответствии с характером поставленных задач.

3.4. К основным формам работы в РМО относятся:

- заседания РМО по вопросам методики обучения и воспитания учащихся и воспитанников;
- семинарские занятия по заданной и определенной тематике;
- мастер-классы;
- круглые столы по учебно-методическим вопросам;
- творческие отчеты педагогов;

- открытые уроки, занятия, внеклассные мероприятия;
- лекции, доклады, сообщения и дискуссии по методике обучения и воспитания, вопросам общей педагогики и психологии;
- изучение и реализация в образовательном процессе требований руководящих документов, результативного педагогического опыта;
- проведение методических месячников, недель, дней;
- взаимопосещение уроков, занятий, внеклассных мероприятий;
- внеурочная деятельность с обучающимися по предмету;
- контроль качества проведения вышеназванных форм работы.

4. Права и обязанности участников районного методического объединения

4.1. Каждый педагог образовательной организации Ирбитского муниципального образования должен являться членом одного или нескольких РМО и иметь собственную программу профессионального самообразования.

4.2. Члены РМО имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательных организациях Ирбитского муниципального образования;
- рекомендовать к публикации материалы о педагогическом опыте, накопленном в РМО;
- выдвигать от РМО педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства;
- рекомендовать к поощрению педагогов – членов РМО за активное участие в инновационной и/или экспериментальной деятельности;
- рекомендовать педагогам различные формы повышения квалификации.

4.3. Руководители районных методических объединений обязаны:

- являться членами муниципальной методической службы Управления образования Ирбитского муниципального образования;
- разрабатывать и реализовывать планы работы в соответствии с общим планом методической работы Ирбитского муниципального образования;
- являться одними из организаторов проведения муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по предмету;
- стимулировать самообразование педагогов;
- организовать наставничество для молодых специалистов и педагогов-неспециалистов;
- анализировать методическую деятельность районных методических объединений;
- проводить экспертизу внедрения и реализации различных методических идей, методик, технологий, программ обучения;
- обобщать опыт работы педагогов муниципалитета;
- участвовать в проведении муниципальных мониторингов качества знаний по предметам (подготовка заданий, анализ);

- размещать на сайте Управления образования и МКУ «Центр развития образования» Ирбитского муниципального образования информацию о деятельности районных методических объединений не реже 1 раза в месяц.

4.4. Педагогические работники обязаны:

- участвовать в заседаниях РМО, практических семинарах и других мероприятиях, проводимых по плану районного методического объединения;
- участвовать в работе по повышению уровня своего профессионального мастерства;
- анализировать, обобщать и представлять собственный опыт работы, педагогические достижения и способы обучения на различных уровнях; оказывать содействие в подготовке заседаний районных методических объединений;
- знать основные тенденции развития методики преподавания предмета;
- изучать и применять опыт работы РМО на практике.

5. Документация и отчетность РМО

5.1. РМО должно иметь следующие документы:

- 1) положение об РМО;
- 2) анализ работы РМО за 3 прошедших года;
- 3) план работы РМО на текущий учебный год;
- 4) планы работы РМО за 3 прошедших года;
- 5) банк данных о педагогах РМО (количественный и качественный состав: Ф. И. О., место работы, преподаваемый предмет, образование, специальность, общий и педагогический стаж, возраст, квалификационная категория, награды, звания);
- 6) сведения о профессиональных потребностях педагогов;
- 7) план работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами в РМО;
- 8) информацию об учебных программах и их учебно-методическом обеспечении.

5.2. Результаты заседания РМО (информационные, методические материалы, а также выработанные рекомендации и решения и т. д.) размещаются на официальном сайте Управления образования Ирбитского муниципального образования и МКУ «Центр развития образования» в течение 1 (одной) недели после проведения заседания.

5.3. Анализ деятельности РМО представляется в МКУ «Центр развития образования» в конце учебного года.

5.4. Годовые планы и анализы РМО хранятся в МКУ «Центр развития образования» в соответствии с номенклатурой дел.

План работы методического объединения педагогов по освоению технологий развития функциональной грамотности обучающихся, 2021 г.

(Пример плана работы профессионального объединения
на основе общей педагогической проблематики)

№	Мероприятие, тематика	Сроки	Ответственные
1	Формирование методического объединения педагогов по освоению технологий развития функциональной грамотности обучающихся	Февраль 2021 г.	Романова О. В.
2	Планирование работы. Формирование методического объединения педагогов по освоению технологий развития функциональной грамотности обучающихся на 2021 год	Февраль 2021 г.	Романова О. В.
3	Региональная онлайн-конференция «Функциональная грамотность. Учимся для жизни»	04.02.2021	Романова О. В.
4	Вебинар «Формирование функциональной грамотности обучающихся» в рамках посткурсового сопровождения выпускников программы повышения квалификации «Цели урока, направленного на формирование и оценку гибких навыков обучающихся»	31.03.2020	Романова О. В.
5	Вебинар «Формирование функциональной грамотности обучающихся» в рамках посткурсового сопровождения выпускников программы повышения квалификации «Использование задачного подхода в рамках реализации ФГОС ОО»	30.06.2021	Романова О. В.
5	Размещение методических материалов на портале «Педсовет66»	В течение года	Романова О. В.
6	Размещение лучших педагогических и управленческих практик на портале «Педсовет66»	В течение года	Романова О. В.
7	Участие руководителей образовательных организаций в организации и проведении заседаний Регионального учебно-методического объединения	В течение года	Романова О. В.
8	Организация и проведение стажировки (онлайн) для слушателей ДПП повышения квалификации «Формирование функциональной грамотности у обучающихся»	Октябрь 2021 г.	Романова О. В.
9	Обсуждение итогов мониторинга формирования функциональной грамотности обучающихся (апробация – март 2021 г.)	Сентябрь 2021 г.	Романова О. В.
10	Семинар (онлайн) «Лучшие педагогические практики – 2021»	Ноябрь 2021 г.	Романова О. В.

Отчет о работе методического объединения педагогов по освоению технологий
развития функциональной грамотности обучающихся, 2021 год

№	Мероприятие, тематика	Сроки	Ссылка
1	Формирование методического объединения педагогов по освоению технологий развития функциональной грамотности обучающихся	Февраль 2021 г.	http://ntf-iro.ru/sostav-mo-fg/
2	Планирование работы. Формирование методического объединения педагогов	Февраль 2021 г.	http://ntf-iro.ru/plany/

	по освоению технологий развития функциональной грамотности обучающихся на 2021 год		
3	Региональная онлайн-конференция «Функциональная грамотность. Учимся для жизни»	04.02.2021	https://uchitel.club/events/funktionalnaya-gramotnost-ucimsya-dlya-zizni/?utm_source=uchitelclub&utm_medium=banner&utm_campaign=uchitelclub_banner_fg-040121
4	Вебинар «Формирование функциональной грамотности обучающихся» в рамках посткурсового сопровождения выпускников программы повышения квалификации «Цели урока, направленного на формирование и оценку гибких навыков обучающихся»	31.03.2021	https://disk.yandex.ru/i/BnwXIEJB_1zGjA
3	Вебинар «Формирование функциональной грамотности обучающихся» в рамках посткурсового сопровождения выпускников программы повышения квалификации «Использование задачного подхода в рамках реализации ФГОС ОО»	30.06.2021	
5	Размещение методических материалов на портале «Педсовет66»	В течение года	http://ntf-iro.ru/metodmaterialy-mop-fg/
6	Размещение лучших педагогических и управленческих практик на портале «Педсовет66»	В течение года	http://ntf-iro.ru/lutshie-praktiki-mop-fg/

Использование сайта в деятельности руководителя методического объединения как средство организационно-методического сопровождения педагогов

*Мосина Юлия Витальевна,
воспитатель,
Загудаева Ольга Владимировна,
музыкальный руководитель
МБДОУ ПГО «Пышминский детский сад № 6»,
пгт Пышма*

На современном этапе развитие информационных и телекоммуникационных технологий приобретает глобальный характер, активно влияет на все сферы жизни общества, в том числе и на образование. Педагоги активно используют ресурсы сети Интернет для поиска информации, ведут свои блоги в сетевых педагогических сообществах, где делятся своим опытом с коллегами. Однако такой вид взаимодействия лишь формально позволяет получить оценку собственной деятельности и редко дает возможность получить конкретные рекомендации.

В целях организации продуктивного сетевого взаимодействия педагогического сообщества района и создания единого пространства для обмена практическим опытом педагогов дошкольных образовательных организаций руководителями методических объединений (Мосина Ю. В., руководитель ММО воспитателей Пышминского городского округа; Загудаева О. В., руководитель ММО музыкальных руководителей Пышминского городского округа) создан сайт «Районные методические объединения». Он позволяет оптимизировать дистанционное взаимодействие и совершенствовать компетентности педагогов по вопросам нормативно-правового и научно-методического обеспечения дошкольного образования, решать различные организационные задачи. Руководители методических объединений постоянно ищут новые формы работы и способы взаимодействия с педагогическим сообществом района, организации сетевого взаимодействия педагогов и обеспечения систематизации методической работы.

В Пышминском городском округе функционируют три методических объединения для педагогов ДОУ (районные методические объединения, далее – РМО) воспитателей, музыкальных руководителей и инструкторов по физкультурному образованию (ФИЗО).

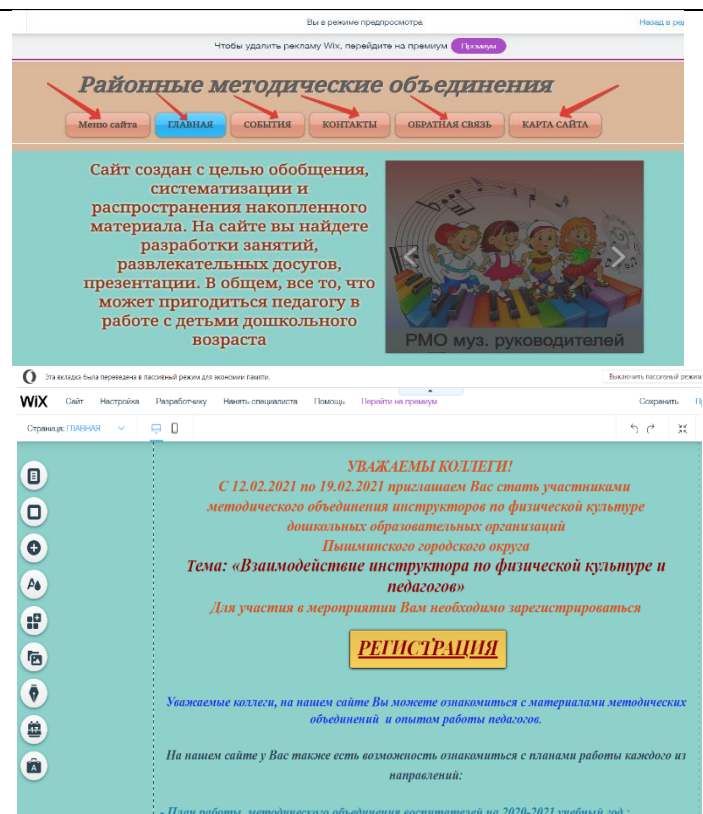
Сайт «Районные методические объединения» создан на платформе WIX.

Структура сайта

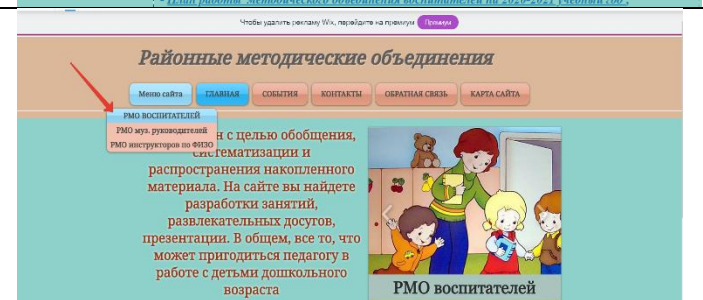
Главная страница содержит ссылки на следующие разделы:

- Меню сайта
- Главная
- События
- Контакты
- Обратная связь
- Карта сайта

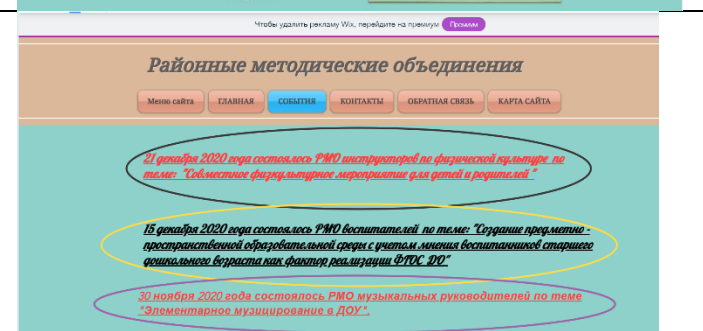
На главной странице в период проведения РМО размещается подробная инструкция для участников. Участникам предлагается зарегистрироваться, ознакомиться с материалами, оставить отзыв



Кнопка «МЕНЮ САЙТА» содержит вкладку, по которой можно пройти на странички руководителей методических объединений разной направленности



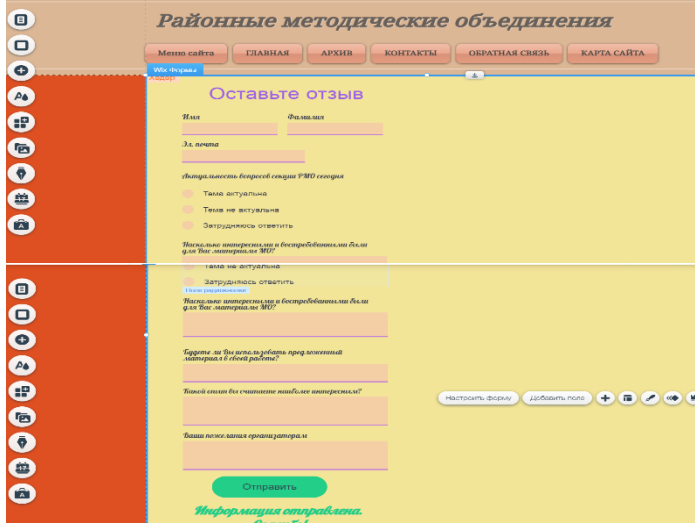
Кнопка «СОБЫТИЯ» переносит участника к материалам проведенных районными методическими объединениями событий



В период проведения РМО участники проходят регистрацию, используя соответствующую кнопку-ссылку



<p>В разделе «КОНТАКТЫ» размещена информация о руководителях РМО и способах связи с ними</p>	
<p>В разделе «ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ» посетители сайта имеют возможность оставить свой отзыв о мероприятии и работе сайта в целом</p>	
<p>Если у посетителя сайта возникли проблемы с навигацией, ему поможет «КАРТА САЙТА»</p>	
<p>Каждому направлению соответствует свой раздел на сайте:</p> <ul style="list-style-type: none"> – РМО воспитателей – РМО музыкальных руководителей – РМО инструкторов по ФИЗО <p>Наполнение каждого раздела:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Список ДО – участников РМО – Мониторинг участия организаций и педагогов в мероприятиях РМО – План работы РМО – Из опыта работы – Отзывы. Предложения. Рефлексия 	
<p>Все материалы, представленные педагогами (видеозаписи, конструкции, презентации, выступления, текстовые материалы), содержатся в разделе «ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ»</p>	

	<p style="text-align: center;"><i>Добрый день, уважаемые коллеги!</i> Тема сегодняшней встречи – «Создание предметно-пространственной образовательной среды с учетом мнения воспитанников старшего дошкольного возраста как фактор реализации ФГОС ДО».</p> <p>В связи с реализацией ФГОС ДО, перед педагогом стоит задача создания для детей старшего дошкольного возраста многокомпонентной образовательной среды. Самоценность личности в образовательной среде меняет цели образовательного процесса: от усвоения ЗУП к формированию личности ребенка и созданию условий для реализации ее потенциала. Среда должна выступать в качестве эффективного механизма развития способностей ребенка.</p> <p>Мы надеемся, что опыт коллег по данной теме будет актуален для воспитателей. Приятного просмотра!</p> <p style="text-align: center;">План семинара</p> <p>1. Показ открытой формы организации непосредственно-образовательной деятельности с детьми в старшей группе. Воспитатель 1 квалификационной категории Скакунова Ирина Сергеевна, МБОО НГО "Талицкая НОП": Шеникова Юлия Владимировна, воспитатель 1 квалификационной категории МБ/ОУ НГО «Чернышевский детский сад»: - презентация «ИТ опыта работы по взаимодействию с воспитателями»; - текст к презентации «ИЗ опыта работы инструктора по физической культуре по взаимодействию с воспитателем».</p> <p>- Саблина Наталья Анатольевна, воспитатель МБОО НГО «Тулицынская НОШ»: - презентация «Взаимодействие детского сада и начальной школы в области «Физическая культура»»; - доклад «Взаимодействие детского сада и начальной школы».</p> <p style="text-align: center;"> ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА АНКЕТА ДЛЯ УЧАСТНИКОВ МО </p>
<p>В период проведения заседаний и мероприятий РМО участникам предлагается заполнить анкету участника, используя соответствующую кнопку-ссылку</p>	 <p>The screenshot shows the website interface for 'Районные методические объединения'. At the top, there are navigation buttons: 'Меню сайта', 'ГЛАВНАЯ', 'АРХИВ', 'КОНТАКТЫ', 'ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ', and 'КАРТА САЙТА'. Below this is a section titled 'Оставьте отзыв' (Leave a review). The form includes fields for 'Имя' (Name) and 'Фамилия' (Surname), a 'Эл. почта' (Email) field, and a 'Ваша почта/адрес. Интернет-страница РМО города' (Your email/address. Internet page of the RMO city) field. There are radio buttons for 'Тема актуальна' (Topic is relevant) and 'Тема не актуальна' (Topic is not relevant), and a checkbox for 'Загруженность ответа' (Response load). A note states: 'Наша цель - заинтересовать и обеспечить быструю обратную связь для вас, участники РМО!' (Our goal is to interest and ensure a fast response for you, RMO participants!). There are also checkboxes for 'Загруженность ответа' (Response load) and 'Ваша почта/адрес. Интернет-страница РМО?' (Your email/address. Internet page of the RMO?). A question asks: 'Скажите, не было ли у вас проблем при загрузке материалов в блог работы?' (Tell us, were there any problems when loading materials into the work blog?). There is a checkbox for 'Вашей оценки без сомнения наиболее интересна?' (Your evaluation is undoubtedly the most interesting?). At the bottom, there is an 'Отправить' (Send) button and a message: 'Информация отправлена. Спасибо!' (Information sent. Thank you!).</p>

Регламент работы с сайтом методических объединений:

1. Руководителям образовательных учреждений на электронную почту делается рассылка с приглашением стать участниками МО на текущую тему (тема определяется в соответствии с утвержденными годовыми планами руководителей методических объединений).
2. Регистрация на семинар доступна участникам в течение недели, далее любой посетитель сайта имеет возможность ознакомиться с представленным опытом работы, но без возможности регистрации на мероприятие.
3. Информация, поступающая от зарегистрированных пользователей, направляется координатору (руководителю методического объединения) на электронную почту, что позволяет получить статистические данные о количестве участников – педагогов и образовательных учреждений.
4. Педагогам предлагаются разные варианты участия в мероприятии:

- участник, представляющий опыт работы, имеет возможность поделиться результатами работы по определенной тематике и получить соответствующий сертификат;
 - участник, осуществляющий экспертную оценку, имеет возможность провести анализ материалов на соответствие теме, задачам и практическую значимость для коллег, получить соответствующий сертификат;
 - участник-слушатель имеет возможность ознакомиться с представленными материалами с занесением данных в регистрационный лист и заполнить анкету участника.
5. По итогам проведенного мероприятия составляется протокол, в котором фиксируется мнение экспертов. На основании данных анкеты участников и экспертной оценки формулируются выводы и рекомендации. Протокол размещается на сайте.

Информационно-методические материалы: система методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательной организации

Школа 67 – центр профессионального комфорта успешного учителя (проект по системе методической работы в образовательной организации)

*Брашко Евгения Владимировна,
зам. директора по научно-методической работе
МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов,
Некрасова Марина Леонидовна,
и. о. директора МАОУ СОШ № 67
с углубленным изучением отдельных предметов,
Четырина Любовь Михайловна,
зам. директора по учебной деятельности
МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов,
г. Екатеринбург*

«ШКОЛА 67 – ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОМФОРТА УСПЕШНОГО УЧИТЕЛЯ» – проект, принятый к реализации в 2020 году в МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов, г. Екатеринбург.

Инновационный проект направлен на внедрение инноваций в организации и содержании методической работы с кадрами в образовательной организации.

Основанием, причиной разработки и реализации проекта стали итоги анкетирования учителей школы, по результатам которого только 14 % учителей показали их удовлетворенность условиями работы. Одним из предложений повышения удовлетворенности от условий работы было создание ситуации успеха через создание соответствующей среды.

Цель проекта: обеспечение комфортных условий для самореализации и развития профессиональной компетентности педагогов школы, их методической поддержки и сопровождения.

На достижение поставленной цели направлены следующие **задачи**:

1. Изучить методические и образовательные потребности педагогов школы. Создать систему учета потребностей учителей.
2. Разработать и реализовать систему мероприятий по удовлетворению методических и образовательных потребностей педагогов школы.
3. Разработать модель учета профессионального роста каждого учителя школы.

Направления реализации проекта:

- Помощь педагогам школы в освоении современных образовательных технологий, включая ИКТ и дистанционные.
- Организация методических семинаров и занятий для педагогов школы по актуальным образовательным вопросам.
- Методическое сопровождение педагогических работников в конкурсном движении, презентации опыта.

- Разработка электронного контента по учету профессиональных достижений и потребностей учителей школы.
 - Внедрение в практику работу школы технологии супервизии и onboarding.
- Участники проекта:** педагоги школы, организации-партнеры.

Основные мероприятия проекта

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Организационный этап			
1.1	Изучение методических, образовательных и других потребностей педагогов школы: <ul style="list-style-type: none"> – постоянная обратная связь с педагогами; – создание банка заявок на курсы, вебинары, профессиональную переподготовку 	Постоянно	Зам. директора по НМР
1.2	Составление и корректировка плана обучения педагогов школы по дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), участия в семинарах и вебинарах и других формах для профессионального развития на основе: <ul style="list-style-type: none"> – сбора пожеланий через школьные методобъединения; – приема и обсуждения индивидуальных заявок от учителей; – формирования актуального запроса администрации школы. План включает обучение педагогов и специалистов по дополнительным профессиональным программам и различные формы внутрикорпоративного обучения (семинары, мастер-классы и др.)	Январь, август ежегодно	Зам. директора по НМР
1.3	Составление плана педагогических советов на учебный год, методических семинаров. <p>Педагогические советы построены по алгоритму:</p> <ul style="list-style-type: none"> – август: тематика связана с обсуждением и принятием решений по планированию деятельности в соответствии с тенденциями развития образования, основными трендами года; – октябрь – ноябрь: тематика связана с обсуждением и принятием решений по внедрению новых педагогических технологий; – декабрь: тематика связана с обсуждением и принятием решений по проведению конкурсов ШМО или методического дня (применение на практике новых технологий); – март: тематика связана с обсуждением и принятием решений по воспитательной работе. <p>Методические семинары планируются исходя из запросов педагогического коллектива и потребностей администрации, в перечень мероприятий года</p>	Август ежегодно	Зам. директора по НМР, УД, рук. ШМО

	обязательно включается освоение новых компьютерных технологий и программ		
1.4	Составление плана работы с молодыми специалистами, включающего: – перечень бесед на актуальную для педагога тему; – перечень конкурсных мероприятий для молодых педагогов; – перечень мероприятий для презентации опыта; – курсы и вебинары по актуальным для молодого педагога вопросам	Август ежегодно	Директор, зам. директора по НМР, рук. ШМО, учителя-настав- ники
2. Конструктивный этап			
2.1	Повышение квалификации педагогов школы через курсовую подготовку, организацию семинаров, направление педагогов на мастер-классы, вебинары и семинары. Реализация плана обучения по дополнительным профессиональным программам и участия педагогов в краткосрочных обучающих мероприятиях	Ежемесячно	Зам. директора по НМР, УД
2.2	Консультации для педагогов школы по актуальным вопросам образовательной практики	По индивидуальным запросам	Зам. директора по НМР, УД, ВР, ПР, педагоги- психологи
2.3	Педагогический совет с презентацией опыта педагогов по современным образовательным направлениям	Август, ноябрь, январь ежегодно	Зам. директора по НМР, УД
2.4	Организация внутришкольных обучающих семинаров и мастер-классов	В течение учебного года	Зам. директора по НМР, УД
2.5	Выдвижение педагогов школы на муниципальные и региональные конкурсы, поощрение педагогических работников (выдвижение на получение благодарственных писем и почетных грамот главы района, департамента образования, благодарственных писем Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, почетной грамоты Министерства просвещения РФ и др. награды). Методическая помощь в подготовке к участию в конкурсе	Ежегодно	Администрация
2.6	Взаимопосещение уроков, проведение школьного конкурса «Учитель XXI века», мастер-классов, педагогических мастерских, школьного конкурса методических объединений, школьного конкурса педагогических инициатив и пр.	В течение учебного года	Зам. директора, рук. ШМО
2.7	Консультирование по вопросам использования в урочной и внеурочной деятельности технических средств обучения, дидактического, раздаточного и наглядного материала	В течение учебного года	Зам. директора, учителя информатики, технический специалист, рук. ШМО
2.8	Разработка электронного контента по учету профессиональных достижений и потребностей учителей школы	2022–2023 гг.	Администрация, технический специалист

2.9	Моральное и материальное стимулирование педагогов, имеющих положительную динамику результатов	Ежемесячно	Директор
2.10	Наставничество (по плану работы с молодыми специалистами) – onboarding	Ежемесячно	Учителя-наставники
2.11	Организация супервизии по запросу молодых специалистов	По мере необходимости	Учителя-наставники, педагоги-психологи, администрация
3. Рефлексивный этап			
3.1	Анализ результатов участия в конкурсах и олимпиадах, результатов репетиционного тестирования	В течение учебного года	Зам. директора, рук. ШМО, учителя
3.2	Анализ деятельности образовательной организации в рамках проекта. Корректировка форм, методов и приемов, направлений деятельности	Ежегодно	Зам. директора по НМР, УД, рук. ШМО
3.3	Презентация опыта педагогической общественности	2024–2025 гг.	Зам. директора, рук. ШМО

Планируемый социальный эффект:

- оптимизация условий для профессионального развития педагогов и специалистов школы;
- формирование позитивного имиджа образовательной организации в образовательном сообществе, укрепление связей в профессиональном педагогическом сообществе;
- привлечение и закрепление молодых специалистов в МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов.

**«Опытный учитель – молодой специалист»
(система работы с молодыми специалистами
в МБОУ СОШ № 19 Серовского ГО)**

*Колганова Татьяна Николаевна,
зам. директора по учебно-воспитательной работе
МБОУ СОШ № 19, Серовский ГО*

Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что, как бы человек успешно ни окончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более старых педагогов...

А. С. Макаренко

В последние годы в МБОУ СОШ № 19 наметилась тенденция обновления педагогического коллектива, с 2019 года влились 6 молодых специалистов (17 % педагогического состава): учителя начальных классов, учитель химии, учитель физической культуры, педагог-организатор.

Педагогическое образование не гарантирует успеха начинающему учителю. Становление учителя требует непрерывного профессионального роста, самоотдачи, творчества. Первые дни самостоятельной работы самые трудные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. Молодой специалист, окончивший педагогический колледж или университет, – факел, который необходимо разжечь.

С целью развития условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, раскрытия потенциала личности молодого специалиста в МБОУ СОШ № 19 Серовского ГО создана система наставничества, основной формой которой является сопровождение по ролевой модели «Опытный учитель – молодой специалист», которая учитывает индивидуальные особенности каждого специалиста.

Направления сопровождения:

- психологическая поддержка наставляемого направлена на знакомство с особенностями работы школы, налаживание взаимодействия и сотрудничества с коллективом;
- анализ профессиональных трудностей и способов их преодоления направлен на определение перечня дефицитных компетенций, требующих развития;
- сопровождение работы по индивидуальной схеме самообразования направлено на восполнение профессиональных дефицитов;

- сопровождение участия в конкурсах профессионального мастерства направлено на развитие профессиональной мотивации, получение опыта профессионального взаимодействия, обобщения и презентации собственного педагогического опыта.

Работа выстраивается на основе индивидуального плана профессионального становления и развития молодого специалиста (см. приложение).

По итогам работы с молодыми специалистами получены следующие результаты.

На уровне молодого специалиста:

- удовлетворенность педагогической деятельностью – 100 %;
- сохранность контингента молодых специалистов – 100 %;
- участие в конкурсах профессионального мастерства – 100 %;
- победители и призеры муниципальных и областных конкурсов профессионального мастерства – 33 %.

На уровне обучающихся в классах молодого специалиста:

- стабильность образовательных результатов освоения программ обучающимися по учебным предметам;
- положительная динамика уровня сформированности универсальных учебных действий обучающихся;
- наличие победителей и призеров творческих и интеллектуальных конкурсов обучающихся от муниципального до всероссийского уровня.

На уровне наставника:

- динамика в применении информационно-коммуникационных технологий;
- динамика внедрения технологий дистанционного обучения.

Таким образом, отработан алгоритм адресного индивидуального подхода в сопровождении молодых педагогов с учетом их личностных качеств, профессиональных интересов, уровня образования и профессиональной подготовки.

Модель наставничества: «Опытный учитель – молодой специалист»**Индивидуальный план профессионального становления и развития**

Ф. И. О. и должность наставляемого сотрудника _____, учитель (физическая культура)

Ф. И. О. и должность наставника _____, учитель (физическая культура)

Срок осуществления плана: 01.09.2019–01.09.2021

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Психологическая поддержка наставляемого				
1	Познакомить с ОО, особенностями ее работы, с НПБ	Август 2019	Знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, НПБ	Выполнено
2	Познакомиться с сайтом ОО в сети Интернет, страничкой в социальных сетях	Август 2019	Знакомство с сайтом ОО в сети Интернет, страничкой в социальных сетях	Выполнено
3	Познакомиться с коллективом, наладить взаимодействие	Август 2019	Знакомство с коллективом, налаживание взаимодействия	Выстроено взаимодействие с педагогами
4	Обсудить правила этики и служебного поведения, традиции ОО	Август 2019	Применяются правила этики и служебного поведения, уважение традиций школы	Применяются правила этики и служебного поведения, уважение и поддержка традиций школы
5	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении должностных обязанностей	Август 2019	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей
Анализ профессиональных трудностей				
1	Методика планирования образовательной деятельности	2019/2020 уч. год 2020/2021 уч. год	Самостоятельное составление технологической карты, совместный анализ, оценка результативности	Самостоятельное составление технологической карты, совместный анализ, оценка результативности
2	Консультирование по вопросам ведения документации Анализ заполненных документов	Сентябрь 2019	Ведение журнала, протоколы консультации для родителей, оформление стендов	Ведение журнала, протоколы консультации для родителей, оформление стендов
3	Планирование и проведение спортивных мероприятий	2019/2020 уч. год 2020/2021 уч. год	Совместный анализ посещаемых мероприятий с целью	Проведены спортивные мероприятия «Папа и я

			повышения профессиональной компетентности в вопросах организации спортивных мероприятий	– верные друзья!», «Дочки-матери», «Юбилейные старты», «Здоровый Образ Жизни», «Спортивное лото», «Масленица» и др.
4	Выступления на методических совещаниях	Март 2020	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	Выступление на малых педагогических чтениях «Инклюзивное образование – барометр социально-нравственного и духовного развития общества» по теме «Методы работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья на уроках физической культуры в начальной школе» (2021 год)
Сопровождение работы по индивидуальной схеме самообразования направлено на восполнение профессиональных дефицитов				
1	Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО и в рамках работы над методической темой	2019/2020 уч. год 2020/2021 уч. год	Обзор КПК, анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	2020 год – ООО «Институт новых технологий в образовании», «Адаптивная физическая культура» (72 часа); 2020 год – ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации», «Дистанционное (электронное) обучение в общеобразовательной организации» (72 часа); 2020 год – ООО «Институт новых технологий в образовании», «Организация образовательного процесса в условиях введения ФГОС для детей с ОВЗ» (72 часа); 2020 год – ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», «Организация музыкально-ритмической деятельности с детьми младшего школьного возраста» (16 часов). Участие в вебинарах: 2019 год – АО «Издательство «Просвещение», «Внеурочная деятельность для учителей физи-

				ческой культуры, ОБЖ и дополнительного образования: направления и готовые решения» (3 часа); 2020 год – ЯКласс, «Дистанционные уроки с ЯКласс и Microsoft Teams»; 2020 год – Национальная ассоциация учителей физической культуры (НАУФК), «Организация и проведение смотра-конкурса «Знаю и умею» по учебному предмету «Физическая культура» для обучающихся на уровне начального общего образования» (2 часа); 2020 год – Национальная ассоциация учителей физической культуры (НАУФК), «Организация и проведение экспертиз дополнительных общеразвивающих программ физкультурно-спортивной направленности» (2 часа)
2	Рефлексия педагогической деятельности	Март 2021	Анализ своей педагогической деятельности	Создала сайт – электронное портфолио: https://sites.google.com/view/teacher-kuklina-ev
3	Публикации	Март 2021	Трансляция опыта практической деятельности	https://fond21veka.ru/publication/12/22/336765/ https://fond21veka.ru/publication/18/35/336774/);
Сопровождение участия в конкурсах профессионального мастерства				
1	Участие в профессиональных конкурсах	2019/2020 уч. год 2020/2021 уч. год	Своевременное информирование о мероприятиях Помощь в подготовке материалов конкурса	2019 год – муниципальный этап II областного конкурса работников образования Свердловской области «Молодой учитель» (призер); 2020 год – конкурс стендов популяризации ВФСК «ГТО» среди образовательных учреждений Серовского ГО «Все на ГТО» (1-е место); 2020 год – областной фестиваль творчества работников образования Свердловской области «Грани таланта – 2020» (дипломант III степени в номинации «Художественное слово»); 2020 год – Всероссийский педагогический конкурс «Моя лучшая методическая разработка»

				(дипломы II и III степени с разработками «Юбилейные старты» и «ОФП», работы опубликованы на сайте «Фонд Образовательной и Научной Деятельности 21 века»); 2021 год – X Герценовская педагогическая олимпиада молодых учителей «Профессиональные перспективы», «Образование в цифре» (участие); 2021 год – муниципальный этап Всероссийского профессионального конкурса «Педагогический дебют» (призер)
2	Участие в качестве эксперта по профилю профессиональной деятельности	Февраль 2021	Обзор спортивных мероприятий, привлечение к судейству	Судейство соревнований по баскетболу по Северному управленческому округу
3	Вовлечение в проектную деятельность	Апрель 2021	Активная педагогическая позиция	Социальный проект «Первый Активный», приняли участие в городском грантовом конкурсе «Банк молодежных инициатив – 2021». Вовлекли 150 обучающихся МБОУ СОШ № 19 в различные формы активностей, а также около 30 жителей микрорайона
4	Аттестация	Сентябрь 2021	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Присвоена 1 КК

План работы по профессиональному развитию музыкального руководителя в дошкольном образовательном учреждении

*Межина Мария Михайловна,
музыкальный руководитель
МБДОУ – детский сад № 40, г. Екатеринбург*

Пояснительная записка

Актуальность

Представлен план по самообразованию (профессиональному развитию) на 2021/2022 учебный год.

Основание разработки плана – необходимость выработки оптимальных педагогических решений по развитию хореографических навыков у детей дошкольного возраста в предстоящем 2021/2022 учебном году.

Обращенность современной системы образования к культурным ценностям актуализирует проблему приобщения к культуре и искусству уже в дошкольном возрасте. Российский национальный проект «Образование» обозначил цели системы образования как развитие личности с ярко выраженной творческой индивидуальностью и высоким уровнем духовности. В законе Российской Федерации «Об образовании» указан гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности.

Основные выводы на основе изучения методической литературы:

- Музыкальные движения – это наиболее продуктивный вид музыкальной деятельности с точки зрения формирования у дошкольников музыкального творчества и творческих качеств личности.
- Одним из условий развития творчества является осознанное отношение детей к средствам танцевальной выразительности.
- Развитие творческих способностей детей прямо связано с музыкально-ритмической деятельностью.
- Возможность использования образных музыкально-двигательных этюдов способствует коррекции личности, ее раскрепощению.
- Участие в музыкально-ритмической деятельности помогает детям поверить в свои творческие способности, почувствовать свою талантливость и неповторимость.
- Музыкально-ритмическое и танцевальное творчество способствует привлечению внимания педагогов и родителей к музыкальному и личностному развитию детей.

Также немаловажной составляющей актуальности является то, что в МБДОУ – детский сад № 40 нет действующего инструктора ФИЗО, а значит, специальным физическим развитием занимаются только на занятиях музыки, поэтому хореографическая составляющая становится очень важна в определении репертуара НОД.

Дата начала работы над темой: сентябрь 2021 г.

Предполагаемая дата окончания работы: май 2022 г.

Цель самообразования, самосовершенствования: повысить собственный уровень профессиональных знаний и компетентности по вопросу развития творческих способностей детей, их всестороннего развития средствами танцевально-ритмической деятельности.

Повышение уровня профессиональной компетентности для решения следующих задач:

- *образовательных:* обучение детей свободному, естественному и выразительному движению в разных жанрах танца;
- *развивающих:* развитие координации, гибкости, пластичности, выразительности и точности движений;
- *воспитательных:* воспитание у детей интереса к хореографии, положительного эмоционального настроения на занятия музыкой, танцами.

Структура плана

1-й блок. Работа с детьми

Включает в себя:

- конспекты, разработки ООД с элементами экспериментирования;
- картотека опытов и экспериментов;
- учебно-тематический план по проведению опытно-экспериментальной деятельности.

2-й блок. Работа с родителями

Включает в себя:

- проведение анкетирования;
- проведение консультаций;
- выработка рекомендаций;
- подготовка памяток;
- проведение родительского собрания;
- круглый стол;
- проведение открытого показа.

3-й блок. Работа с воспитателями

Включает в себя:

- проведение консультаций;
- разработка программы дополнительного образования для детей дошкольного возраста.

Этапы работы. Содержание	Формы работы и средства решения задач	Сроки
Диагностический	1. Анализ диагностики музыкального развития с целью выявления одаренных детей и детей, нуждающихся в коррекционной помощи. 2. Изучение передового педагогического опыта и литературы по проблеме. 3. Повторная диагностика детей с целью выявления уровня развития музыкальных способностей	09.2021 (сентябрь)

Организационный	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обработать диагностический материал, составить диагностические карты. 2. Создание развивающей среды. 3. Работа с педагогическим коллективом. 4. Работа с родителями. 5. Составление каталога литературы по изучаемой проблеме с аннотацией. 6. Непосредственное формирование хореографических навыков воспитанников 	09.2021–05.2022 (в течение всего года)
Практический и коррекционный	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ результатов работы, затруднений. 2. Отслеживание динамики процесса самообразования 	Декабрь – январь 2021/2022
Обобщающий	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ годового и перспективных планов с учетом данной проблемы. 2. Анализ программ, технологий по данной проблеме. 3. Посещение курсов, семинаров, работа в Интернете 	09.2021–05.2022 (в течение всего года)

Планируемые результаты педагогической работы за период:

- готовность к обогащению содержания музыкального образования детей различными видами танцевально-ритмической деятельности;
- позитивный опыт внедрения новых педагогических технологий танцевально-ритмической деятельности;
- внедрение в практику музыкального образования в детском саду здоровьесберегающих технологий;
- опыт совместной деятельности педагогов и родителей по созданию развивающей среды.

Ожидаемые результаты (образовательные результаты):

- положительная динамика развития детей по результатам диагностики;
- раскрытие творческих двигательных способностей детей;
- овладение детьми новыми двигательными навыками;
- повышение уровня музыкально-ритмической подготовленности и развития психофизических качеств;
- интерес к занятиям музыкой и танцами, формирующаяся потребность в ежедневной двигательной деятельности;
- формирование моральных, волевых и эстетических качеств детей.

Формы представления результатов работы:

- предметно-развивающая среда;
- картотеки практического материала;
- план работы с родителями;
- консультации для воспитателей;
- учебно-тематический план;
- образовательная программа.

Обобщающий этап:

- проведение самоанализа педагогической деятельности;
- разработка примерного плана работы по самообразованию, профессиональному развитию на следующий учебный год.

Проект «Виртуальный наставник» как сетевой ресурс для непрерывного профессионального развития педагогов

*Оксана Сергеевна Семяшкина,
зам. директора по учебно-воспитательной работе
МАОУ СОШ № 76 ГО «Город Лесной»*

В условиях модернизации российского образования перед каждой образовательной организацией стоит задача создать эффективную среду для профессионального роста педагогических работников путем внедрения эффективных механизмов выявления и восполнения профессиональных дефицитов, а также формирования индивидуальных траекторий профессионального совершенствования.

Данное направление возможно реализовать на основе универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, построенное на доверии и партнерстве, – на основе наставничества, которое можно рассматривать как стратегически значимый элемент системы.

Актуальность темы обусловлена и выявленными в педагогическом коллективе проблемами, которые и подтолкнули коллектив школы к созданию дополнительной ветви системы методической работы МАОУ СОШ № 76 – модели «Виртуальный наставник» в форме «учитель – учитель», действующей в совокупности с городскими и школьными методическими объединениями учителей, которая должна обеспечить подготовку компетентного, профессионально квалифицированного и творческого педагога, целенаправленно реализующего свой потенциал в образовательной деятельности, добывающегося высокого качества образования, в том числе в условиях дистанционного обучения. Наставник в данном случае понятие обобщающее, аккумулирующее психолого-педагогический коллективный опыт.

При разработке проектного решения использованы материалы научных исследований М. М. Поташника, Е. А. Ямбурга, А. В. Мудрика, П. В. Степанова, которые, изучив историю вопроса, в том числе причины ухудшения качества образования в российских школах на современном этапе, рассмотрели профессиональный рост учителя как объект самоуправления и систему управления (самоуправления) этим ростом.

Профессиональное развитие (рост) педагога – это, на наш взгляд, процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно *оптимальным* образом реализовать свое предназначение: решать стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников в условиях реализации федеральных государственных общеобразовательных стандартов на всех уровнях образования. Оптимальный – наилучший для конкретных условий; наилучший с точки зрения заранее заданных критериев; наилучший из нескольких возможных вариантов. А это значит, необходимо создать такую модель наставничества,

которая будет максимально *индивидуализировать процесс профессионального роста каждого учителя.*

В заявленной виртуальной модели предметом наставничества становятся:

- 1) личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайм-менеджмента, коммуникативности;
- 2) методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС, современными педагогическими технологиями, повышение профессиональной квалификации;
- 3) социальная адаптация – знакомство с психологическими особенностями обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп, общение с родителями.

Основная идея проекта связана с использованием для наставничества всех ресурсов педагогического коллектива.

Все методические материалы и нормативные документы (алгоритмы, документы, презентации, видеофрагменты уроков, планы и т. п.) находятся на одном сервисе и доступны всем педагогам школы в любое время, что позволяет самостоятельно организовать процесс самообучения. Учитель сможет приобрести непосредственный педагогический практический опыт «среды ближайшего окружения» и преодолеть психологические барьеры, связанные с готовностью к новшествам, овладеть конструктивными способами общения.

Цель проекта: создание доступного сетевого ресурса для непрерывного профессионального развития педагогов на основе модели «Виртуальный наставник».

Предполагается долгосрочность проекта, так как содержание созданной модели будет постоянно дополняться и обновляться.

Для реализации данной идеи и достижения цели проекта планируем решить следующие **задачи:**

- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого педагога через формирование и реализацию индивидуальной профессиональной траектории;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов;
- увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- улучшить показатели школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- привлечь общественность, муниципальные и региональные предприятия и организации к участию в реализации программ наставничества.

Для структурирования сетевого ресурса были выделены основные содержательные разделы, которые определяют ежедневную деятельность педагога МАОУ СОШ № 76:

- Локальные акты школы
- Педагогический инструментарий
- Современный урок

- Воспитание и социализация обучающихся
- Лаборатория педагогического опыта
- Одаренные дети
- Индивидуальные образовательные траектории
- Повышение квалификации педагогов

Каждый раздел наполняется методическими и дидактическими материалами в соответствии с заявленным содержанием.

В разделе *«Локальные акты школы»* представлены используемые в школе нормативные документы, актуальные на сегодняшний день: приказы, решения педагогических советов, совета школы, различных комиссий (в том числе стимулирующей), правила, регламентирующие деятельность педагогов, инструкции (в том числе должностные), рекомендации по оформлению текущей документации.

В разделе *«Педагогический инструментарий»* размещены разработанные в школе таблицы, метапредметные дидактические материалы для осуществления мониторинга сформированности универсальных учебных действий на всех уровнях образования в условиях реализации основной образовательной программы. Также в полном объеме представлен инструментарий для оценки результативности реализации в школе программы воспитания, социализации и социально-психологического развития обучающихся. Отдельную группу составляют алгоритмы, схемы, памятки, различные анкеты для индивидуальной работы с детьми с особыми потребностями (обучающимися с ОВЗ, находящимися в трудной жизненной ситуации, одаренными и т. п.).

Раздел *«Современный урок»* – самый большой по своему объему, так как здесь находятся методические и дидактические материалы, обеспечивающие современные подходы в образовании (при помощи презентаций и сопутствующего теоретического материала описаны технологии системно-деятельностного и компетентностного подходов), правила построения современного урока (моделирование занятий различного типа в соответствии с ФГОС; схемы, алгоритмы и логографы контроля, анализа и самоанализа учебного и внеклассного образовательного события), банк методических и дидактических материалов для независимой оценки качества образования на всех уровнях обучения. Дополнительно в группу независимой оценки качества образования включен актуальный блок материалов по преодолению рисков необъективных результатов (критериального оценивания).

В разделе *«Воспитание и социализация обучающихся»* находятся необходимые материалы по всем направлениям внеклассной и внеурочной деятельности: по классному руководству (алгоритмы и схемы, планы и презентации, анкеты и сценарии образовательных событий, в том числе по индивидуальной работе с обучающимися и родителями, буклеты, памятки и т. п.), профилактической работе и здоровьесбережению, а также внеурочной деятельности (центра лабораторий открытого доступа «ЮНОТЕХ», дополнительного образования в школе (кружков и секций), программы профориентационной деятельности, психолого-педагогической деятельности с обучающимися и их родителями, информация

о мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия в учреждениях культуры, спорта и дополнительного образования Лесного, с субъектами профилактики).

Особого внимания требует наполнение раздела *«Лаборатория педагогического опыта»*: в него включены тематические кейсы, обращенные к часто встречающимся общепедагогическим коммуникативным проблемам. Каждый кейс – это серия подобранных актуальных педагогических ситуаций, развернутых в определенном алгоритме. В кейсе представляется ситуация, ставится вопрос или вопросы педагогу и даются комментарии наставника. При этом может быть организовано обсуждение ситуации несколькими педагогами (наставниками и наставляемыми).

Раздел *«Индивидуальные образовательные траектории»* подразумевает дифференцированную или индивидуальную работу с обучающимися с особыми образовательными потребностями: организация работы с детьми с ОВЗ (школа реализует пять адаптированных образовательных программ на уровнях НОО и ООО) и профилизации и предпрофильной подготовки обучающихся (на уровне СОО в рамках естественно-научной, технологической и социально-экономической профильных групп, которые подразумевают не только углубленное изучение отдельных предметов, но и правильную организацию элективных курсов, предметных лабораторий, а также профессиональных проб и образовательных событий в рамках договоров о сетевом взаимодействии со специалистами градообразующего предприятия (лаборатории экологии и природопользования), ТИ НИЯУ «МИФИ», ФГУП ЦМСЧ-91 и др.

Раздел *«Одаренные дети»* включает материалы еще одного очень важного направления индивидуальной деятельности с обучающимися, которое подразумевает диагностику и психолого-педагогическое сопровождение обучающихся, организацию научно-исследовательской деятельности, олимпиадного движения и образовательных событий (конкурсы, соревнования, технологические смены и т. п.).

Раздел *«Повышение квалификации педагогов»* отражает очень важное направление в процессе профессионального роста педагога. Оно включает материалы для организации участия учителей школы в инновационной деятельности образовательной организации, процедурах аттестации, освоении дополнительных образовательных программ на курсах повышения квалификации, через знакомство с сетевыми ресурсами для организации образовательного процесса, в том числе в дистанционном формате, а также активного участия педагогов в интерактивных формах профессионального общения.

В дальнейшем сетевой ресурс «Виртуальный наставник» будет пополняться по мере востребованности педагогами. В случае невостребованности определенной темы она может быть удалена или заменена более востребованной новой темой.

Оцениваемые результаты проекта:

- повышение уровня удовлетворенности педагогами собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния;
- рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в МАОУ СОШ № 76;

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально значимых;
- нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения, повышение продуктивности общения в педагогическом коллективе, динамика вовлеченности в педагогическое общение родителей;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Сетевой инженерный хакатон как развивающая образовательная инициатива для разновозрастных команд в условиях смешанного обучения (методическая разработка образовательного события для обучающихся и педагогов)

*Зырянова Ирина Вячеславовна,
зам. директора по учебно-воспитательной работе
МБОУ СОШ № 64 ГО «Город Лесной»*

Инициатор и организатор инициативы – МБОУ СОШ № 64, г. Лесной, Свердловская область.

Сроки проведения события: с 25 февраля по 10 марта 2021 года.

Участники: команды в составе 3 человек в возрастных категориях: 12–14 лет, 15–17 лет. Хакатон реализуется в трех треках: прототипирование, 3D-моделирование, мобильная робототехника.

В сетевом инженерном хакатоне приняли участие 120 обучающихся, 20 наставников-педагогов из 17 городов РФ.

Цель – создание благоприятных условий для выявления, развития и поддержки детей, занимающихся техническим творчеством, изобретательской и рационализаторской деятельностью, обеспечение их самореализации и профессионального самоопределения, построения индивидуальной личностной траектории в процессе совместной продуктивной деятельности с педагогами.

Задачи:

- обеспечить развитие навыков инженерного проектирования и проектной деятельности обучающихся;
- создать условия для обучения педагогов эффективным деятельностным и событийным образовательным форматам в технологии Blended learning;
- освоение педагогами способов деятельности в новых формах организации детско-взрослого сообщества.

Обоснование

Теоретическим обоснованием реализованной практики становятся труды по **реализации системно-деятельностного подхода** (П. К. Анохин, В. Г. Афанасьев, В. Г. Буданов, В. В. Гузеев, Э. Н. Гусинский, Б. Ф. Ломов, С. Г. Шаповаленко, Г. П. Щедровицкий, В. А. Якунин); **деятельностный подход** в учебной деятельности, представленный Л. С. Выготским, П. Я. Гальпериным, В. В. Давыдовым, Д. Б. Элькониным; **компетентностный подход** (И. А. Зимняя, Д. А. Иванов, Н. В. Кузьмина, Г. М. Коджаспирова, И. А. Колесникова, В. Д. Шадриков, А. В. Хуторской).

Описание события

Развивающая образовательная инициатива проходила в три этапа.

На этапе «До старта» детским командам предлагалось выполнить пробные задания, продемонстрировать умение делать выбор и нести за него ответственность, а также заработать первые, достартовые баллы.

Наставники команд на содержании достартовых заданий для детей осуществили пробу по моделированию карты, включающей критерии и показатели оценки деятельности команд.

Продуктами детской деятельности стали талисманы-игрушки, выполненные на 3D-принтерах, фотоколлажи, чертежи, а также тексты задач с зашифрованным содержанием, критериями оценки.

Продуктами взрослой пробы стали карты оценки деятельности команд.

На практическом этапе детским командам были предложены предметные задания: разработка робота-чертежника (мобильная робототехника); проектирование, изготовление деталей, сборка прототипа «Молот Леонардо да Винчи» (прототипирование); создание моделей фонографической капсулы, алюминиевого футляра золотого диска «Вояджера» для отправки в космос с целью изучения внешних планет Солнечной системы (3D-моделирование).

Наставники осуществили пробу по оценке деятельности команд по картам, смоделированным на этапе «До старта», а также оценили уровень предметных и метапредметных результатов на основе конструктора «Колесо баланса» (см. рис.). Баллы наставников с оценочных карт учитывались при подведении итогов практического этапа.



Рис. Результаты оценки уровня предметных и метапредметных результатов на основе конструктора «Колесо баланса»

Продукты детской деятельности: видео с соревнований робота-чертежника, прототипы «Молот Леонардо да Винчи», модели фонографической капсулы, алюминиевого футляра золотого диска «Вояджера», видеозащита проектного решения, страницы рефлексивных дневников «Вояджеров».

Продукты взрослой пробы: скорректированные оценочные карты деятельности детских команд, карты оценки предметных и метапредметных результатов, аналитические тексты-описания наставников.

Финал конкурса – сборка содержания инженерного хакатона: от этапа «До старта» к заключительному этапу, где сетевые команды из разных городов и территорий решали единую задачу «Золотой диск «Вояджера», спроектированную

детьми как ответ на вызов организаторов конкурса. За основание единой задачи финала «Золотой диск «Вояджера» организаторы взяли идею команды «**Бабочки**» (МАОУ «Лицей») из города Лесного и доработали ее.

Финальная задача для детских команд предполагала выполнение четырех миссий: «**Творческий полет**», «**Инженерный полет**», «**Практический полет**», «**Патентование проектных решений**» – сетевыми концернами «Вояджер-1», «Вояджер-2». В них вошли победители и призеры практического этапа, объединенные рандомно.

Наставники детских команд осуществляли пробу по модерированию сетевого детского сообщества, моделировали **карты оценки сетевой коммуникации** с показателями и уровнями оценки на основе наблюдения за деятельностью детей, чтения детских рефлексивных дневников. Проблематизирующее основание для пробы: **как организовать деятельность сетевых «концернов», позволившую максимально ярко проявиться детской инициативе и ответственности как формам учебной самостоятельности (субъектности)?**

Продукты детской деятельности: аудиопослание «Золотой диск «Вояджера», модели капсул «Флешка-селедка», «Нано-очки», описание идеи, чертежи, макеты, текст на патентование проектного решения, презентации, видео, фото, страницы рефлексивных дневников «Вояджеров».

Продукты взрослой пробы: карты оценки сетевой коммуникации детских команд.

По результатам сетевого инженерного хакатона были выявлены индивидуальные победители и сетевая команда – победитель.

Рефлексивные тексты участников хакатона

Мария К. (г. Глазов): «Ура! Сегодня наконец-то прошла защита наших проектов, и теперь можно немного расслабиться и отдохнуть. Но мысли о результатах не оставляют, я очень сильно волнуюсь. Надеюсь, нас оценят по достоинству. Работая с ребятами в команде, развивали дальше свои умения и навыки, дополняли необходимые знания. Проект мне понравился, очень жаль, что он подходит к своему завершению. Было интересно поработать в сетевых командах, приобрести новый опыт, соперничать, помогать, руководить и создавать что-то новое, за гранью реальности. Это было очень замечательно, познавательно и увлекательно. Большое спасибо за отличную организацию и теплый прием. Вы лучшие!»

Татьяна О. (г. Железногорск): «Я как наставник с уверенностью говорю, что у школьников появилось огромное приращение разных умений и навыков. Общаясь с ребятами после конкурса, поняла, что первый, не очень удачный опыт не вызвал негатива, команда единогласно приняла решение участвовать в следующем году в инженерном хакатоне, а до этого времени натренировать свои умения в моделировании. Трудные и интересные задания конкурса стали мотивационным толчком для ребят. Радует, что ребята наблюдали за слаженной работой старших школьников и пытались какие-то шаги делать как старшие товарищи».

Эффекты сетевого инженерного хакатона:

1. Сложилось детско-взрослое сообщество, для которого вызов стал интересным и трудным испытанием, из которого дети и взрослые вышли иными: не боящимися признавать трудности, не стесняющимися быть ведущими в решении сложной задачи, признающими свои дефициты и ищущими множество вариантов решения, искренне признающими лидерство за другими и готовыми продолжить развитие.
2. Появилось множество детских инициатив благодаря возможности договориться, распределить обязанности и ответственно (несмотря на наличие или отсутствие интернета и времени, наличие или отсутствие опыта) выполнить единое задание.
3. Сложилась сетевая команда наставников из разных городов и территорий, которая понимает, что сетевой инженерный хакатон – конкурс, направленный на развитие детей, но в то же время он озадачивает педагогов-наставников детских команд на пересмотр профессиональной экспертной позиции за счет ресурсности смешанного обучения, событийного характера организации конкурса.

По результатам проведения сетевого инженерного хакатона сформировано три кейса:

1. Пробы педагогов-наставников по оценке продвижения команд в конкурсе в модели смешанного обучения.
2. Пробы организаторов – задачи конкурса на каждом этапе или представление модели всего сетевого хакатона в условиях смешанного обучения: от постановки задач в смежных группах до формирования проектной команды с распределенными задачами.
3. Пробы детей – рефлексивные дневники участников на обнаружение ресурсов с учетом потребностей каждого возраста с возможностью создания модели самоаудита, процедур оценки организации, которая реализует смешанное обучение.

Основная модерация сетевого инженерного хакатона проходила на платформе «ВКонтакте».

<https://vk.com/public190870454> В группе опубликованы задания всех этапов, статьи по результатам выполненных заданий, дипломы, видео с установочных сессий.

Цифровые следы деятельности детей

<https://ru.padlet.com/flotiliya98/utdow3eobjn6x41o>

Цифровые следы деятельности наставников

<https://ru.padlet.com/flotiliya98/yx0uwsxt38oqmn31>

Информационно-методические материалы: система методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании

Городской ресурсный центр как эффективный ресурс методического сопровождения образовательных организаций (система работы городского ресурсного центра по модернизации воспитательной деятельности в ОО города Екатеринбурга)

*Понятовская Татьяна Евгеньевна,
зам. директора МБУ ИМЦ
«Екатеринбургский Дом Учителя»,
г. Екатеринбург*

В последние годы в образовании, в том числе и в региональной системе образования, происходят значительные изменения: на основе современной модели образования, ориентированной на решение задач инновационного развития экономики, меняются образовательные парадигмы. В настоящее время актуальной является реализация государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 (в том числе реализация федеральных проектов, входящих в национальный проект «Образование»).

С учетом современных задач развития Российской Федерации воспитание детей рассматривается как стратегический общенациональный приоритет. Механизмы формирования общественно-государственной системы воспитания детей определены в «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» от 29 мая 2015 г. № 996-р, где акцентировано внимание на обновление воспитательного процесса в системе общего и дополнительного образования на основе оптимального сочетания отечественных традиций, современного опыта, достижений научных школ, культурно-исторического и системно-деятельностного подходов к социальной ситуации развития ребенка.

Реализация на практике приоритетных направлений модернизации муниципальной системы образования невозможна без активного и целенаправленного участия в этих процессах управленческих кадров образовательных учреждений, в том числе заместителей директоров по воспитательной работе.

Стратегические задачи развития образовательных учреждений в условиях формирования современной модели образования выдвигают новые требования к системе управления образованием, в том числе в организации воспитания, представленные в современных нормативно-правовых документах: Конституция Российской Федерации (пункт 4 статьи 67.1); Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»; распоряжение Правительства РФ от 12 ноября 2020 года № 2945-р «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период 2020–2025 годы»; распоряжение Правительства РФ от 23 января

2021 года № 122-р «Об утверждении Плана основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года».

Необходимость разработки и апробации рабочих программ воспитания общеобразовательными организациями до 1 сентября 2021 года поставила перед системой управления образовательными учреждениями новые задачи – как на уровне освоения педагогическими работниками нового содержания воспитания, так и на уровне организации воспитательной деятельности в новых нормативно-правовых, социально-экономических и организационно-функциональных условиях.

Таким образом, федеральные новеллы, в том числе федеральный государственный образовательный стандарт, в соответствии с которым в последние годы ведется работа педагогов, внесли в школьное воспитание значимые коррективы.

Для системного решения актуальных задач воспитания в школах города, методического сопровождения по вопросам воспитания заместителей директоров по воспитательной работе, специалистов в области воспитания в 2020/2021 учебном году создан и функционирует городской ресурсный центр (далее – ГРЦ) на базе МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» (Распоряжение Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 17.02.2021 № 220/46/36 «О присвоении статуса городского ресурсного центра по модернизации воспитательной деятельности в образовательных организациях города Екатеринбурга на 2020–2023 годы»).

Для организации деятельности ГРЦ было утверждено Положение о ГРЦ (приложение № 1), в котором определены цели и задачи городского ресурсного центра на 2020–2023 годы, основные направления и содержание его деятельности, перечень площадок ГРЦ (школы – районные ресурсные центры по направлениям деятельности) и списочный состав членов координационного совета ГРЦ, утверждены «дорожные карты» деятельности ГРЦ на 2020–2023 годы (приложения № 2, 3).

Магистральной целью деятельности ГРЦ является модернизация единого воспитательного пространства общеобразовательных школ в МО «город Екатеринбург».

Основные задачи ГРЦ до 2023 года:

- разработка городского сетевого проекта в соответствии с целями деятельности ГРЦ;
- создание сети методических площадок на базе РРЦ для реализации городского сетевого проекта;
- выявление квалифицированных специалистов в области воспитания, поддержка и повышение их социального и профессионального статуса, в том числе организация обучения управленческих команд РРЦ, координационного совета ГРЦ;
- выявление и распространение инновационного воспитательного опыта лучших практик в педагогической, социокультурной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций (далее – МОО), а также новых педагогических методик, технологий в области воспитания детей и молодежи;

- содействие повышению воспитательного потенциала МОО;
- привлечение широкой общественности, расширение доли ее участия в деятельности МОО;
- осуществление сервисной деятельности – комплекса адресных, дифференцированных методических услуг, предоставляемых для МОО ГРЦ совместно с РРЦ.

В комплекс входит:

- предметно-методический сервис (предоставление пакета эффективных технологий обучения и воспитания, подготовка методических пособий);
- мониторинговый сервис (разработка инструментария мониторинга организации воспитательной деятельности, проведение диагностических исследований);
- консалтинговый сервис (практико-ориентированное консультирование по решению актуальных педагогических и управленческих задач);
- экспертный сервис (экспертиза методических продуктов);
- информационно-библиотечный сервис (поиск, накопление, систематизация и трансферт научно-методической и психолого-педагогической информации, создание информационных банков данных, издание методической продукции);
- маркетинговый сервис (изучение востребованных социумом видов, форматов событий/технологий в области воспитания);
- методический консалтинг, методический коучинг (тренинг) для оказания оперативной методической поддержки, повышения уровня методологической, технологической культуры педагогов.

Основными задачами районных ресурсных центров (РРЦ) до 2023 года являются:

- участие в разработке и реализации городского сетевого проекта по соответствующему направлению (виду) деятельности;
- разработка содержательного контента в соответствии с направлением (видом) деятельности РРЦ;
- организация событий в соответствии с планом реализации городского сетевого проекта;
- тиражирование положительного практико-ориентированного опыта РРЦ в МО «город Екатеринбург»;
- координация деятельности МОО города по направлению (виду) деятельности РРЦ, презентация обобщенного опыта, сбор данных по промежуточным и итоговым результатам реализации городского сетевого проекта.

В соответствии с целями и задачами ГРЦ разработан примерный план мероприятий (дорожная карта) на 2020–2023 годы по следующим направлениям:

- организационно-методическая деятельность;
- экспертно-аналитическая деятельность;
- работа с кадрами;
- информационно-коммуникационная деятельность.

Организационно-методическая и экспертно-аналитическая деятельность ГРЦ

Для обеспечения комфортного старта разработки и реализации рабочих программ воспитания в школах города ГРЦ с августа 2020 года созданы системные условия для методического сопровождения управленческих команд школ, института классных руководителей города и оказания им реалистичной оперативной методической поддержки в части решения ключевых федеральных задач воспитания.

В начале учебного года ГРЦ запустил масштабное анкетирование для определения стартового состояния воспитательной работы в школах города (по состоянию на 01.10.2020). Разработанная Google-анкета была создана с перспективной задачей по повышению профессиональных знаний в области воспитания заместителей директоров по воспитательной работе школ города. Перед каждым блоком вопросов с определенной смысловой нагрузкой были включены актуальные нормативные или методические материалы, предварительное изучение которых было необходимо для ответов на предложенные в анкете вопросы.

Через анкетирование 156 школ города смогли провести самоанализ и ревизию сложившейся в школе воспитательной деятельности в контексте модулей Примерной программы воспитания. Для ГРЦ анкета позволила выявить уровень осмысления зам. директоров по воспитательной работе структуры и содержания нового документа – Примерной программы воспитания, определить стадию ее разработки управленческой командой школы. Анкета позволила определить пул профессиональных дефицитов управленцев, в том числе и затруднений, которые испытывают классные руководители при организации воспитательной деятельности, проанализировать количественные показатели наличия в школах специалистов в области воспитания, кадровых ресурсов школ города при реализации внеурочной деятельности и дополнительного образования обучающихся (см. шаблоны таблиц № 1, 2).

Таблица 1

Качество условий для реализации программ, направленных на воспитание
и социализацию обучающихся в школах Екатеринбурга

Район	1*	2*	3*	4*	5*	6*
	24	6	1 (ОО №_)	4 (ОО №_)	1 (ОО №_)	14 (58 %)

Примечание*

1 – количество школ, принимавших участие в анкетировании.

2 – количество школ, где педагоги осуществляют функции классного руководителя в одном классе.

3 – количество школ, где отсутствует педагог-психолог.

4 – количество школ, где в штатное расписание включены должности (не менее 4–5) в соответствии с профстандартом «Специалист в области воспитания» (социальный педагог, педагог-организатор, тьютор, педагог-библиотекарь, старшая вожатая...).

5 – количество школ, где отсутствуют должности специалистов в области воспитания.

6 – количество школ/процент от общего количества школ района, участвующих в анкетировании, где отсутствуют внешние совместители по должности «педагог дополнительного образования».

Рейтинг профессиональных дефицитов заместителей директоров и классных руководителей при организации воспитательной работы в школах/классах

Район	Профессиональные дефициты классных руководителей ОО («топ 3»)	Профессиональные затруднения заместителей директоров по ВР ОО («топ 5»)
Рейтинг самых часто повторяющихся затруднений, по убывающей		
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слабое владение современными воспитательными технологиями 2. Недостаточный уровень развития компетенций soft и self skills 3. Отсутствие или недостаточный уровень навыков форсайт-управления 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация плана воспитательной работы в дистанционном формате 2. Дефицит времени, большой документооборот 3. Низкая мотивация классных руководителей 4. Отсутствие команды единомышленников 5. Отсутствие достаточного количества помещений под внеклассные события
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижена мотивация 2. Недостаточный уровень развития компетенций soft и self skills 3. Планирование работы, определение целей и задач 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка рабочей программы воспитания 2. Дефицит времени, большой документооборот 3. Отсутствие команды единомышленников в педагогическом коллективе 4. Низкая мотивация обучающихся к участию в школьных событиях 5. Недостаточный опыт управленческой деятельности
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие или недостаточный уровень навыков форсайт-управления 2. Недостаточный уровень развития компетенций soft и self skills 3. Слабое владение современными воспитательными технологиями 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дефицит времени, большой документооборот 2. Реализация плана воспитательной деятельности в дистанционном формате 3. Разработка программы воспитания 4. Нематериальное стимулирование классных руководителей 5. Мониторинг эффективности деятельности классных руководителей

Из 156 заместителей директоров по воспитательной работе, принимавших участие в анкетировании, только двое управленцев указали на отсутствие профессиональных затруднений в реализации воспитательной деятельности.

Заместителями директоров по воспитательной работе в анкете были указаны авторы воспитательных систем, практик, технологий, приемов, наиболее часто используемых при организации воспитательной работы в школах: Ш. А. Амонашвили, И. П. Иванов, В. А. Караковский, С. Д. Поляков, И. Л. Соловейчик, А. С. Макаренко, Н. Е. Щуркова, Е. А. Ямбург.

Определение стартового состояния организуемой в школах города воспитательной работы показало, что на 01.10.2020 две трети заместителей директоров по воспитательной работе находились на «нулевом» или «первом» этапе организации работы по разработке рабочей программы воспитания на основе примерной (ознакомление с программой, определение единого понятийного аппарата, формирование команды по разработке программы).

Результаты анкетирования позволили в дальнейшем выстроить индивидуальные траектории повышения квалификации зам. руководителей по воспитательной работе и индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников (классных руководителей, педагогов-организаторов, старших вожатых и др.), разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов. В ходе анкетирования был определен пул зам. директоров по воспитательной работе, которые в последующем в рамках деятельности ГРЦ вовлекались в экспертную деятельность по анализу проектов рабочих программ воспитания школ города. Это позволило сформировать методический актив – координационный совет ГРЦ – для патронажа районных ресурсных центров, создать модель сетевого взаимодействия школ города (профессионального сообщества зам. директоров по ВР) на муниципальном уровне.

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» в 2020/2021 учебном году обновил, разработал и реализовал новые дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, основанные на модульном принципе, актуальные для развития профессиональных компетентностей педагогических и управленческих работников муниципальной системы образования в соответствии с требованиями профессиональных стандартов с использованием современных методических инновационных форматов и технологий: world café, хака-тон, проективные сессии, парадигма позитивных перемен, выездные сборы и др.

Также по итогам анкетирования ГРЦ был разработан календарь методической помощи заместителям директоров по ВР, классным руководителям школ города. В течение учебного года состоялась серия открытых онлайн-вебинаров для всех школ города, направленная на практико-ориентированное решение задач по созданию рабочей программы воспитания. Итоговый вебинар проведен в формате рефлексивной практики (19.03.2021), где были представлены кейсы решений по основным затруднениям и проблемным вопросам зам. директоров по воспитательной работе при разработке и апробации рабочих программ воспитания. Методические материалы, подготовленные ГРЦ, использовались в работе школьными командами по разработке программы воспитания.

Для оперативной методической помощи школам города, с учетом итогов анкетирования ГРЦ, на 2020/2021 учебный год были спланированы и проведены курсы повышения квалификации для заместителей директоров по воспитательной работе, классных руководителей. Система методических событий позволила к концу I полугодия учебного года городскому профессиональному сообществу единообразно трактовать нормативные документы в сфере воспитания, применять в своей работе глоссарий современной теории воспитания.

Поиск и последующее активное привлечение ГРЦ федеральных экспертов в области воспитания для организации методических мероприятий в рамках разработанного Календаря событий городского сетевого проекта позволили качественно повысить их содержательный уровень.

За 2020/2021 учебный год для решения задач по повышению профессиональной компетенции специалистов в области воспитания, осуществления анализа и экспертизы проектов рабочих программ к экспертной оценке «стартового»

практико-ориентированного опыта работы РРЦ по модулям Примерной программы воспитания в рамках проведения педагогических онлайн-кафе привлекались следующие федеральные и региональные эксперты в области воспитания:

- Степанов Павел Валентинович – заведующий лабораторией стратегии и теории воспитания личности, доктор педагогических наук Института развития стратегии образования РАО, руководитель группы авторов-разработчиков Примерной программы воспитания (Москва);
- Тетерский Сергей Владимирович – доктор педагогических наук, профессор, почетный работник сферы молодежной политики, член координационного совета при Общественной палате РФ по развитию добровольчества, участник рабочей группы по разработке стратегии воспитательной работы при Министерстве науки и высшего образования РФ (Москва);
- Шелковой Евгений Леонидович – тренер-эксперт в вопросах педагогического дизайна, механики образовательных событий, социального проектирования, профессиональной ориентации школьников, формирования и развития ценностно-смыслового патриотизма, федеральный эксперт Агентства стратегических инициатив, всероссийских конкурсов «Добро не уходит на каникулы», «Моя страна – моя Россия», молодежных проектов ФАДМ (Москва);
- Шилков Дмитрий Алексеевич – кандидат педагогических наук, доцент кафедры воспитания Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования, федеральный эксперт по вопросам апробации Примерной программы воспитания для общеобразовательных школ (Челябинск);
- Перевышина Наталья Юрьевна – кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой художественного образования УрГПУ, федеральный эксперт ФУМО по укрупненной группе специальностей «образование и педагогические науки», федеральный эксперт Министерства просвещения РФ по дополнительному профессиональному образованию (Екатеринбург);
- Агафонова Наталья Владимировна – победитель Всероссийского конкурса «Воспитать человека – 2019», заместитель директора по воспитательной работе ОО № 87, тьютор по подготовке к конкурсам педагогического мастерства (Пермь);
- Савельев Михаил Ильич – абсолютный победитель Всероссийского конкурса «Воспитать человека – 2019», методист, педагог-организатор МАУ ДО «Дворец пионеров и школьников имени Н. К. Крупской» (Челябинск).

Тесное сотрудничество с ведущими экспертами в области воспитания позволило расширить профессиональное общение, школам города познакомиться с опытом других регионов, получить уникальные индивидуальные рекомендации по разработке и апробации рабочей программы воспитания.

Системный подход ГРЦ в организационно-методической и экспертно-аналитической деятельности позволил школам к концу первого полугодия учебного года провести ревизию содержания воспитательной деятельности, выделить

в ней магистральные направления, определить зоны роста для развития детско-взрослой школьной общности. Также это позволило в последующем управленческим командам школы осмысленно заявить учреждения для получения статуса районного ресурсного центра по определенному модулю Примерной программы воспитания.

Последовательная деятельность ГРЦ позволила к декабрю 2020 года завершить разработку управленческой модели по модернизации воспитательной деятельности образовательных организаций на муниципальном уровне, определить тематику районных ресурсных центров, сформировать перечень площадок.

Таким образом, для эффективной реализации цели и задач ГРЦ была создана сеть методических площадок на базе районных ресурсных центров (далее – РРЦ). В статусе РРЦ утверждены 44 школы – по видам воспитательной деятельности, которые соответствуют наименованиям инвариантных и вариативных модулей Примерной программы воспитания.

Для мобильной координации деятельности РРЦ создан координационный совет городского ресурсного центра, в который вошли 14 заместителей директоров по воспитательной работе школ из 7 административных районов города Екатеринбурга.

С целью организации эффективной работы 44 площадки были объединены в 6 профессиональных команд в логике содержания модулей Примерной программы воспитания. По профессиональным интересам члены координационного совета ГРЦ определили кураторство в одной из 6 групп (табл. 3).

Таблица 3

№/кураторы группы – члены Координационного совета (КС)	Модуль	ШКОЛЫ/РРЦ
1 группа РРЦ ОО № 2, 45, 138	Классное руководство и наставничество.	185 (ВИ), 17 (ЛЕН), 159 (ЛЕН)
	Работа с родителями	48 (ВИ), 59 (ЧК)
	Школьная служба примирения (авторский модуль)	99 (ОРДЖО)
	Экскурсии, походы, экспедиции	97 (Окт)
2 группа РРЦ ОО № 88, 167	Школьный урок	88 (Кир)
	Курсы внеурочной деятельности	104 (ЖД)
	Профорентация	164 (Кир)
3 группа РРЦ ОО № 7, 84, 173	Самоуправление	28 (ОКТ), 52 (ЧК), 135 (ЧК), 175 (ЛЕН)
	Детские общественные объединения	9 (ВИ), 84 (ЧК), 173 (Лен), 98 (Ордж)
	Волонтерство	93 (Лен), 71 (ОКТ), 170 (ЖД), 95 (Ордж)
№/кураторы – члены КС	Модуль	ШКОЛЫ/РРЦ
4 группа РРЦ ОО № 16, 125, 202	Ключевые общешкольные дела	125 (КИР), 87 (ЧК), 116 (ВИ), 61 (ЧК), 67 (ОРДЖО), 69 (ВИ), 10 (ЛЕН), 19 (ЛЕН), 44 (ЧК)
5 группа РРЦ ОО № 4, 177	Школьные медиа	63 (ВИ), 177 (ЧК), 200 (ЧК), 4 (ЖД)
	Организация предметно-эстетической среды	21 (ЧК), 148, 50 (ЖД)
6 группа РРЦ ОО № 62	Авторский модуль «Школьный музей»	12 (ВИ), 131, 142 (ЧК), 67 (ОРДЖО)
	Авторские модули: «Здоровьесбережение» «Театр ИГРА»	100 (ОРДЖО) 22 (ОРДЖО)

Городским ресурсным центром была выстроена управленческая модель деятельности 6 команд с использованием EduScrum-технологии: выработан общий вариант содержания, формата, способа трансляции методического продукта первого года работы.

В формате peer-to-peer («равный обучает равного») профессиональное сообщество зам. директоров по воспитательной работе – кураторов районных ресурсных центров и члены координационного совета под патронатом ГРЦ подготовили 7 педагогических онлайн-кафе на платформе Zoom, включая стартовое с участием федеральных экспертов в области воспитания, и 1 итоговое педагогическое кафе в очном режиме.

Гостями педагогических кафе стала педагогическая общественность города – заместители директоров, классные руководители школ города. Формат презентации работы РРЦ по модулям программы воспитания стал интересен и для управленческих команд ДОО и УДОД. Всего около 1000 человек побывали на серии онлайн-кафе, что позволило продолжить формирование открытого сетевого профессионального сообщества, в которое могут входить школы в качестве участников рабочих групп, не являющиеся районными ресурсными площадками.

Педагогической общественности города пилотные школы (РРЦ) в еженедельном режиме с марта по май 2021 года презентовали стартовый практико-ориентированный опыт по разработке и апробации рабочих программ воспитания, что стало особенно актуальным для всех школ города при условии реализации с 1 сентября 2021 года вышеуказанного документа.

Общая тема педагогических онлайн-кафе: «Ценностно-смысловые доминанты рабочей Программы воспитания». Серия 01. В 2021/2022 учебном году состоится Серия 02. Предполагается проведение педагогических кафе в очном формате (при благоприятной эпидемиологической обстановке).

В еженедельном режиме ГРЦ осуществлялось методическое сопровождение в формате менторинга с кураторами РРЦ (6 групп) и членами КС (очно, Zoom), в том числе проведено более 30 индивидуальных консультаций по запросам заместителей директоров по воспитательной работе.

С целью мобильного информирования, обмена и накопления актуальных документов, воспитательных практик, материалов вебинаров федерального, регионального и муниципального уровня ГРЦ создан в Google-форме рабочий еженедельник для всех участников сетевого проекта, создан чат для мобильного профессионального взаимодействия.

Материалы 6 встреч, размещенные в разделе «Ресурсные центры. Воспитание» на официальном сайте Дома учителя, – это созданный 6 группами РРЦ актуальный методический материал первого года работы, который послужит практической помощью для управления процессами воспитания на всех уровнях школы:

- 31.03.2021 (группа № 3 РРЦ) – самоуправление, детские общественные объединения, волонтерство: <https://clck.ru/Tgcsz>
- 07.04.2021 (группа № 5 РРЦ) – школьные медиа, организация предметно-эстетической среды: <https://disk.yandex.ru/d/ivm7mSE2uceWDA?w=1>

- 14.04.2021 (группа № 6 РПЦ) – авторские модули воспитания: https://school62-my.sharepoint.com/:v/g/personal/drive_school62_onmicrosoft_com/EWOi_qpCe4ZPg-AFS_WngBa1YEh0NIi9hCVNF2ZOUx7w?e=0scRZW;
<https://drive.google.com/file/d/1UWJvUIqVOdbH9N2G1lyF8NY0imhx6NiF/view?usp=sharing>
- 21.04.2021 (группа № 4 РПЦ) – ключевые общешкольные дела: видеозапись и материалы педкафе «КОД успеха»
- 28.04. 2021 (группа № 2 РПЦ) – школьный урок, курсы внеурочной деятельности, профориентация: <https://clck.ru/UbPap>
- 12.05.2021 (группа № 1 РПЦ) – классное руководство, работа с родителями, школьная служба примирения, экскурсии: <https://drive.google.com/file/d/173fJJtGw9w7Vuf9Ftc2mPxITVqjaS5d3/view?usp=sharing>

Формат педагогических кафе позволил не только презентовать собственный опыт, но и расширить профессиональные связи между школами города, обогатить воспитательный процесс новыми воспитательными практиками, технологиями, приемами.

Итоговое педагогическое кафе городского ресурсного центра по модернизации воспитательной деятельности в общеобразовательных организациях города Екатеринбурга проведено с участием начальника Департамента образования Администрации города Екатеринбурга К. В. Шевченко, оно состоялось 02.06.2021 в Центре цифрового образования «IT-Куб» (<https://yadi.sk/d/cHZq9bITZaa3OA>). В ходе итоговой презентации были представлены выступления экспертов городского ресурсного центра.

Тетерский С. В. (Москва), доктор педагогических наук, профессор, почетный работник сферы молодежной политики, член координационного совета при Общественной палате РФ по развитию добровольчества, рассказал, как образ муниципалитета, доминирующего социального пространства, транслирующего ценности, образцы поведения и общественные идеалы, необходимо учитывать в реализации деятельности ГРЦ.

Перевышина Н. Ю. (Екатеринбург), кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой художественного образования УрГПУ, федеральный эксперт Министерства просвещения РФ по дополнительному профессиональному образованию: «...проект ГРЦ стал той стартовой площадкой, где идет активный поиск новых методологических подходов, направлений, методов и форм воспитательной работы. Созданное профессиональное сообщество заместителей директоров по воспитательной работе сконцентрирует лучшие воспитательные практики города, что поднимет уровень муниципалитета и при этом позволит каждому учреждению создать свой неповторимый маршрут воспитательной деятельности. Городской ресурсный центр – это уникальный не только для Уральского региона, но и для всей России проект, который является флагманом и драйвером внедрения Стратегии развития воспитания в Российской Федерации».

Официальная презентация ГРЦ широкой профессиональной общественности России и зарубежных стран состоялась **15 апреля 2021 года** на площадке **Международного научно-образовательного форума «Воспитание как стратегический национальный приоритет»** (организаторы: Министерство просвещения РФ, Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Уральский государственный педагогический университет). В формате питч-сессии состоялась открытая презентация городского сетевого проекта по модернизации воспитательного пространства Екатеринбурга: https://www.youtube.com/watch?v=zEXH1t5BOLM&list=PLhoJ43KceJBm_VsgUOyXFpnYCjIUQIXqf (ссылка на видеозапись).

С использованием модели «золотого круга» Саймона Синека была презентована деятельность первого года работы сетевого проекта, в том числе опыт важнейшей для старта проекта «нулевой» ступени подготовки. Сведущие питч-сессии – кураторы районных ресурсных центров ГРЦ представили фрагменты содержательной работы по модулям «Школьные медиа», «Ключевые общешкольные дела», «Детские общественные объединения».

Состоялась не только презентация городского сетевого проекта, но и в соответствии с заявленным форматом сессии в онлайн-режиме команда городского ресурсного центра получила обратную связь от федеральных экспертов в области воспитания, которые представили свой взгляд на актуальность, возможности и перспективы городского сетевого проекта.

Шилков Д. А. (Челябинск), кандидат педагогических наук, федеральный эксперт в Уральском регионе по вопросам апробации Примерной программы воспитания, член федеральной рабочей группы по разработке примерной программы для учреждений дополнительного образования: «...используя разработанную для школ комплексную модель ГРЦ, проект может получить расширение для системного внедрения примерных программ воспитания в учреждениях дошкольного и дополнительного образования города, разработка которых ведется в настоящее время на федеральном уровне. Это позволит выстроить единую архитектуру воспитательного пространства Екатеринбурга для реализации актуальных задач воспитания».

Работа с кадрами

Анализ стартового состояния воспитательной деятельности школ города в начале 2020/2021 учебного года позволил определить пул актуальных тем для организации курсов повышения квалификации заместителей директоров по воспитательной работе, классных руководителей, специалистов в области воспитания в текущем учебном году, а также дал возможность куратору ГРЦ вести адресное индивидуальное консультирование по вопросам воспитания «под заказ» конкретной школы или заместителей директоров по воспитательной работе.

Таким образом, в соответствии с дорожной картой ГРЦ на базе МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» осуществлялась деятельность по содействию в повышении квалификации педагогических работников в области проектирования и реализации управленческих механизмов организации воспитательной дея-

тельности на уровне образовательного учреждения/классного коллектива, овладения современными воспитательными технологиями. За учебный год проведено 6 программ повышения квалификации для зам. директоров по воспитательной работе, классных руководителей, специалистов в области воспитания ОО Екатеринбурга. Из них 3 КПК по созданию рабочих программ воспитания ОО, планов воспитательной работы классных коллективов: «Модернизация воспитательной деятельности в современной образовательной организации. Программа воспитания» (36 ч.), «Новые рубежи в деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство» (36 ч.), «Программа воспитания: от идеи до реализации» (18 ч.). А также КПК, направленные на повышение профессиональных компетенций в контексте модулей Примерной программы воспитания: «Методический портфель классного руководителя по самоопределению обучающихся» (18 ч.), «Развитие soft skills у обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности. Программа «Педагогическая флотилия» (18 ч.), «Организация воспитательной деятельности в условиях городского лагеря» (18 ч.).

Процесс обучения слушателей по программам КПК по разработке рабочей программы воспитания был направлен на качественное изменение следующих **профессиональных компетенций**:

- готовность ориентироваться в правовом поле и применять правовые нормы в сфере образовательной деятельности;
- готовность осуществлять стратегическое и тактическое руководство процессами воспитания и социализации обучающихся через разработку рабочей программы воспитания образовательной организации с учетом интересов родителей и обучающихся, коллектива образовательной организации, местного сообщества и ключевых партнеров;
- способность осуществлять управленческое содействие процессам воспитания, социализации и профессионального самоопределения обучающихся через формирование органов управления образовательной организации с привлечением представителей всех участников образовательных отношений в целях обеспечения эффективности образовательного процесса и достижения образовательных результатов обучающихся;
- способность определять задачи воспитания и духовно-нравственного развития личности обучающихся и управлять процессами их достижения в образовательной организации;
- способность к организации регулярного мониторинга и оценки реализации образовательных программ, а также организации корректировки образовательных и воспитательных программ образовательной организации с учетом общих тенденций развития образования, проектируемых изменений в системе образования, запросов и мнений участников образовательных отношений, создание эффективной и объективной системы оценивания достижений обучающихся, соответствующей требованиям ФГОС;
- способность формировать и совершенствовать систему мотивации и стимулирования педагогического коллектива на качественную реализацию профессиональной деятельности;

- готовность к взаимодействию с детьми, родителями, коллегами и социальными партнерами для достижения целей воспитания и социализации обучающихся;
- готовность использовать современные информационные технологии в управленческой деятельности, работать с различными информационными источниками и ресурсами, позволяющими проектировать решение управленческих, педагогических проблем и практических задач в области воспитания и социализации.

По итогам освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по разработке рабочей программы воспитания слушатели:

- овладели знаниями о правовых нормах, регламентирующих воспитательную деятельность, и умением применять действующие правовые нормы в сфере воспитания;
- получили представления о возможности использования педагогических концепций и теорий воспитания в практической деятельности, познакомились с прикладным контекстом данных теоретических обобщений и возможностями их применения в реальной образовательной практике;
- познакомились с технологиями, которые обеспечат содействие педагогическим работникам в организации воспитательной деятельности в соответствии с их индивидуальными и психофизиологическими особенностями, уровнем профессиональной компетентности;
- познакомились с особенностями самоанализа состояния воспитательной работы образовательной организации;
- овладели умениями организации педагогического коллектива на разработку и реализацию рабочей программы воспитания;
- получили опыт разработки рабочей программы воспитания.

Достижение результатов определялось в ходе итоговой аттестации слушателей по окончании курсовой подготовки в форме презентации индивидуальной или групповой проектной работы. Проектная работа была нацелена на демонстрацию ключевых компетенций слушателей, в связи с этим результаты проектной работы рассматривались как основной показатель успешности освоения курса слушателями.

Через разработку итоговой работы – проектов рабочих программ, календарных планов воспитательной работы на каждый уровень образования – изменился подход заместителей директоров к руководству процессами воспитания (от направлений к модульному принципу реализации Программы через деятельностный подход). Все слушатели КПК смогли разработать проекты рабочих программ, в ходе индивидуальных консультаций ГРЦ были даны дополнительные практико-ориентированные адресные рекомендации для реализации воспитательной работы с учетом уникальных особенностей конкретной школы.

Курсы повышения квалификации, направленные на повышение профессиональных компетенций в контексте модулей Примерной программы воспитания, позволили слушателям овладеть современными воспитательными технологи-

ями, научиться применять фасилитационные практики, актуальные интерактивные форматы проведения событий в работе с обучающимися, родителями и коллегами.

Также МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» (далее – центр) и ГРЦ на протяжении учебного года создавали условия для расширения круга профессиональных компетенций заместителей директоров по воспитательной работе, специалистов в области воспитания путем направления ссылок на КПК для участия вышеуказанных категорий в формате вольных слушателей по следующим темам: «Педагогический дизайн и успешные практики в создании эффективной образовательной среды в условиях реализации ФГОС» (спикеры центра); «Внедрение технологии критериального и формирующего оценивания на уроке и во внеурочной деятельности в контексте реализации ФГОС» (спикер Галева Н. Л., Москва); «Достижения личностных образовательных результатов обучающихся в условиях школьной среды: методология и педагогический инструментарий» (спикер Ясвин В. А., Москва); «Современные модели и эффективные технологии реализации проектной деятельности в образовательном процессе» (спикеры центра); «Наставничество как стратегия непрерывного профессионального развития педагогов и ресурс повышения качества образования» (спикеры центра); «Внедрение модели обучения «Перевернутый класс» с использованием диджитал-технологий на уроке и во внеурочной деятельности в контексте реализации ФГОС» (спикеры центра).

Одной из эффективных форм повышения профессиональной компетенции и презентации практико-ориентированного опыта является участие педагогов и управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства. Впервые в 2020/2021 учебном году центром проведен городской конкурс «Воспитать человека» по 3 номинациям: «Воспитание КЛАССного коллектива», «Воспитательные траектории детских общественных организаций, объединений», «Система воспитания в образовательной организации» (командное участие).

Информационно-коммуникационная деятельность ГРЦ

В течение 2020/2021 учебного года ГРЦ осуществлялось информирование о деятельности ГРЦ/РРЦ, актуальных тенденциях воспитательной деятельности РФ, региона и муниципалитета на официальном сайте МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя».

Созданы презентационный видеоролик городского ресурсного центра, видеобаннер и презентационная заставка ГРЦ. Данный видеоконтент активно используется на крупных методических событиях разного уровня, в том числе районными ресурсными центрами для организации и проведения педагогических онлайн-кафе. Актуальные материалы о деятельности ГРЦ/РРЦ размещены пилотными школами на своих официальных сайтах. Школы активно осуществляли рассылку новостей об участии и проведении методических событий ГРЦ/РРЦ в социальных сетях, что позволило информировать широкую общественность (в том числе родительскую) о деятельности школ в сфере воспитания детей и молодежи.

В целом за период первого года работы более 3 000 человек из числа педагогической, родительской общественности города познакомились с деятельностью ГРЦ.

Методический продукт по итогам деятельности ГРЦ за 2020/2021 учебный год

Деятельность ГРЦ в 2020/2021 учебном году была направлена на создание муниципальной модели центра по модернизации воспитательного пространства школ города, привлечение федеральных экспертов в области воспитания, организацию курсов повышения квалификации на основе мониторинга профессиональных дефицитов, оказание индивидуальной методической поддержки управленческим командам РРЦ.

Первый год работы городского ресурсного центра дал возможность школам всего города системно начать подготовку создания и реализации рабочих программ воспитания. По итогам года районными ресурсными центрами подготовлены конструкторы модулей рабочих программ воспитания, которые могут применять в своей практике все школы города, создать свой вариант рабочей программы. Используя готовые конструкторы модулей рабочих программ воспитания РРЦ, общеобразовательные учреждения города смогут наполнить структуру рабочей программы воспитания содержательным реалистичным контентом с учетом уникальности, специфики школы. При подготовке конструкторов по модулям кураторам РРЦ, членам координационного совета куратором ГРЦ оказывалась методическая поддержка и индивидуальное консультирование.

Проведенная в II полугодии 2021 года серия педагогических онлайн-кафе по всем модулям Программы воспитания, на которых был представлен стартовый опыт работы районных ресурсных центров, позволит школам города использовать наработанный методический материал при организации воспитательной работы с классными руководителями, родителями и обучающимися, послужит практической помощью для управления процессами воспитания на всех уровнях школы.

Системная методическая поддержка ГРЦ кураторов РРЦ, членов координационного совета в перспективе позволит перейти в статус наставников-методистов по магистральным темам воспитания (модулям программы воспитания) для всех школ города.

Презентация деятельности ГРЦ на Международном форуме по вопросам воспитания (15–16 апреля 2021 года) способствовала представлению позитивного муниципального опыта по системной модернизации воспитательного пространства, повышению статуса специалистов в области воспитания среди педагогической общественности региона и страны.

Организация гибридных курсов повышения квалификации по теме «Воспитание в образовательной организации: риски имитации и условия результативности», состоящих из 3-дневных выездных сборов лидеров воспитания (16–18 августа 2021 года, на базе загородного клуба «Остров сокровищ») с участием федеральных экспертов и победителей всероссийских конкурсов профессионального мастерства, 2-дневной мастер-сессии в очном формате (25–26 августа 2021

года) Полякова С. Д., заведующего кафедрой воспитательных проблем образования ОГБУ «Центр образования и системных инноваций Ульяновской области», доктора педагогических наук, профессора, серии онлайн-вебинаров специалистов-практиков в области воспитания (сентябрь 2021 года), позволила 200 слушателям программы «прокачать» профессиональные компетенции, в том числе soft и self skills, в «деятельностном» формате познакомиться с современными воспитательными технологиями. Принцип командного участия дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций в КПК (например, команда школы: заместитель директора по воспитательной работе – классный руководитель – педагог-организатор/старший вожатый и др.; команда детского сада: заведующий – старший воспитатель – воспитатель) позволил создать условия для организации неформального профессионального сообщества, преемственности в реализации воспитательной работы (детский сад – школа). В рамках КПК были предложены тактики управленческих действий по переходу школы с «мероприятийного» характера воспитания на эффективную работу с детско-взрослой общностью, организацию событийно насыщенной воспитательной среды.

ГРЦ совместно с РРЦ создается электронный навигатор муниципальных воспитательных практик, отражающий специфику каждого модуля Примерной программы воспитания. Мобильная систематизация и трансферт между общеобразовательными организациями города методических продуктов позволит повысить воспитательный потенциал школ. Выявление и мобильное тиражирование положительного практико-ориентированного опыта, а также новых методик, технологий в области воспитания детей и молодежи будет способствовать успешной реализации рабочих программ воспитания и календарных планов воспитательной работы по уровням образования.

Деятельность ГРЦ соответствует актуальным задачам федерального плана реализации Стратегии воспитания на период до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 11.12.2020 № 2945-р)», а современный формат используемых ГРЦ методических событий, технологий позволяет создавать условия для вариативности и персонификации сопровождения маршрутов профессионального развития управленцев и педагогов.

Позитивный опыт системного запуска в школах Екатеринбурга Примерной программы воспитания с привлечением ресурса ГРЦ будет использован для дальнейшей работы по апробации и реализации программ воспитания не только в школах, но и в учреждениях дошкольного образования, учреждениях дополнительного образования.

Таким образом, включение новых направлений в деятельность ГРЦ позволит выстроить единую архитектуру муниципального воспитательного пространства для реализации актуальных федеральных целей и задач.

Опыт организации деятельности городского ресурсного центра позволит информационно-методическим центрам муниципальных образований Свердловской области использовать представленный алгоритм действий с целью оказания

мобильной системной методической поддержки и сопровождения образовательных организаций для успешной реализации приоритетных задач российского образования.

Приложение № 1
к распоряжению Департамента образования
Администрации города Екатеринбурга
от 17.02.2021 № _220/46/36

ПОЛОЖЕНИЕ
о городском ресурсном центре
по модернизации воспитательной деятельности в образовательных
организациях города Екатеринбурга на 2020–2023 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели создания городского ресурсного центра по модернизации воспитательной деятельности в образовательных организациях города Екатеринбурга (далее – ГРЦ) на 2020–2023 годы, основные направления и содержание его деятельности.

1.2. ГРЦ – это инновационная полифункциональная структура в формате сетевой инновационной, стажировочной и пилотной площадки для обеспечения достижения целей и решения задач развития муниципальной системы образования, связанных с реализацией федеральных и региональных проектов и программ, муниципальных программ и стратегических проектов в рамках Стратегического плана развития Екатеринбурга.

1.3. ГРЦ функционирует на базе МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя». ГРЦ осуществляет деятельность в масштабах города Екатеринбурга, курирует районные ресурсные центры по соответствующему направлению (виду) деятельности. ГРЦ подчиняется непосредственно Департаменту и координирует деятельность районных ресурсных центров (далее – РРЦ).

1.4. Деятельность РРЦ осуществляется в масштабах административного района и МОО, расположенных на территории данного района. РРЦ подчиняется непосредственно ГРЦ и районному управлению образования.

1.5. Координационный совет ГРЦ формируется из числа заместителей директоров по воспитательной работе МОО районов города.

1.6. Присвоение статуса ГРЦ, РРЦ, состав координационного совета ГРЦ утверждаются распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга (далее – Департамент). Ответственность за деятельность РРЦ несет руководитель образовательной организации. Со стороны МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» назначается руководитель и (или) уполномоченные сотрудники, осуществляющие сопровождение деятельности ГРЦ, РРЦ совместно с координационным советом ГРЦ. Деятельность ГРЦ, РРЦ не влечет за собой изменение типа учреждения, его организационно-правовой формы и подведомственности, в уставе не фиксируется.

1.7. Деятельность ГРЦ, РРЦ может быть прекращена до истечения установленного срока в случае:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения настоящего Положения;

- нарушения сроков представления отчетности;
- по другим обоснованным причинам.

1.8. Основанием для прекращения деятельности ГРЦ, РРЦ является распоряжение Департамента.

2. Цель и задачи деятельности ресурсных центров (ГРЦ, РРЦ)

2.1. Целью деятельности ГРЦ является модернизация единого воспитательного пространства общеобразовательных школ в МО «город Екатеринбург».

2.2. Основные задачи ГРЦ:

- разработка городского сетевого проекта в соответствии с целями деятельности ГРЦ;
- создание сети методических площадок на базе РРЦ для реализации городского сетевого проекта;
- выявление квалифицированных специалистов в области воспитания, поддержка и повышение их социального и профессионального статуса, в том числе организация обучения управленческих команд РРЦ, координационного совета ГРЦ;
- выявление и распространение инновационного воспитательного опыта лучших практик в педагогической, социокультурной деятельности МОО, а также новых педагогических методик, технологий в области воспитания детей и молодежи;
- содействие повышению воспитательного потенциала МОО;
- привлечение широкой общественности, расширение доли ее участия в деятельности МОО;
- осуществление сервисной деятельности – комплекса адресных, дифференцированных методических услуг, предоставляемых для МОО ГРЦ совместно с РРЦ. В комплекс входит:
 - предметно-методический сервис (предоставление пакета эффективных технологий обучения и воспитания, подготовка методических пособий);
 - мониторинговый сервис (разработка инструментария мониторинга организации воспитательной деятельности, проведение диагностических исследований);
 - консалтинговый сервис (практико-ориентированное консультирование по решению актуальных педагогических и управленческих задач);
 - экспертный сервис (экспертиза методических продуктов);
 - информационно-библиотечный сервис (поиск, накопление, систематизация и трансферт научно-методической и психолого-педагогической информации, создание информационных банков данных, издание методической продукции);
 - маркетинговый сервис (изучение востребованных социумом видов, форматов событий/технологий в области воспитания);
 - методический консалтинг, методический коучинг (тренинг) для оказания оперативной методической поддержки, повышения уровня методологической, технологической культуры педагогов.

2.3. Основные задачи РРЦ:

- участие в разработке и реализации городского сетевого проекта по соответствующему направлению (виду) деятельности;
- разработка содержательного контента в соответствии с направлением (видом) деятельности РРЦ;
- организация событий в соответствии с планом реализации городского сетевого проекта;
- тиражирование положительного практико-ориентированного опыта РРЦ в МО «Город Екатеринбург»;
- координация деятельности МОО города по направлению (виду) деятельности РРЦ, презентация обобщенного опыта, сбор данных по промежуточным и итоговым результатам реализации городского сетевого проекта.

3. Права и ответственность ресурсных центров (ГРЦ, РРЦ)

3.1. ГРЦ имеет право на:

- осуществление отбора организаций, индивидуальных предпринимателей и физических лиц для привлечения их на договорной основе к проведению научно-методических и практических мероприятий в различных форматах;
- взаимодействие с экспертами в области воспитания, ассоциациями, информационно-методическими центрами регионов РФ;
- подписание соглашений ГРЦ с ключевыми партнерами – центрами, высшими учебными заведениями, научными организациями и др.

3.2. РРЦ, в соответствии с направлением (видом) деятельности, имеет право на:

- планирование своей инновационной деятельности совместно с МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»;
- реализацию диагностических, мониторинговых технологий в исследовательских целях под руководством и при консультировании куратора ГРЦ и членов координационного совета ГРЦ;
- разработку методических материалов с целью апробации и внедрения в практику;
- организацию своевременного и достоверного информационного сопровождения реализации проекта, информируя родителей (законных представителей) обучающихся и иных заинтересованных лиц о целях, задачах, механизмах реализации, результативности реализации проекта (программы).

3.3. Руководитель МОО, получившей статус РРЦ, обязан:

- назначить приказом ответственное лицо от МОО за осуществление и реализацию проекта по направлению (виду) деятельности;
- осуществить реализацию утвержденного проекта по направлению (виду) деятельности в установленные сроки;
- обеспечить соблюдение прав и законных интересов участников образовательного процесса;
- предоставлять информацию о реализации проекта (программы) по запросу ГРЦ, членов координационного совета и в соответствии с утвержденным проектом работы, а также направлять материалы о полученных

результатах проекта (программы) и рекомендации о возможных способах их использования в массовой практике;

- предоставлять аналитическую справку о результатах инновационной деятельности ежегодно в срок до 25 мая текущего года в адрес ГРЦ;
- своевременно информировать ГРЦ о возникших проблемах, препятствующих реализации проекта (программы), которые могут привести к невыполнению проекта (программы) или календарного плана работ.

3.4. Для установления эффективности деятельности РРЦ и определения целесообразности продолжения его деятельности Департамент образования Администрации города Екатеринбурга может проводить промежуточные мониторинги. Порядок проведения промежуточного мониторинга доводится до сведения ресурсного центра не позднее чем за две недели до его начала.

3.5. ГРЦ несет ответственность за организационно-содержательный уровень методических и практических мероприятий и представляет в Департамент образования следующие материалы:

- информацию о реализации проекта (программы) в соответствии с утвержденным планом работы, а также направляет материалы о полученных результатах проекта (программы) и рекомендации о возможных способах их использования в массовой практике по запросу Департамента образования;
- ежегодно в срок до 5 июня текущего года предоставляет в адрес Департамента для согласования и утверждения результаты работы ГРЦ, размещает утвержденный отчет на официальном сайте МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя».

4. Информационная поддержка ресурсных центров (ГРЦ, РРЦ) ГРЦ совместно с Департаментом формирует план деятельности городского сетевого проекта, включающий:

- содержательное наполнение и функционирование муниципального сегмента (информационного раздела о деятельности ГРЦ на сайте МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»);
- информирование населения о современных тенденциях развития воспитательного потенциала в стране и за рубежом с целью повышения уровня компетенции всех субъектов воспитательного процесса;
- трансляцию прогрессивных педагогических технологий, авторских программ, направленных на повышение эффективности воспитательного потенциала школы, в том числе ориентированность на рост метапредметных и личностных результатов обучающихся;
- презентацию проектов городского сетевого проекта широкой общественности, направленную на повышение имиджа специалистов в области воспитания;
- ведение публичного перечня событий разного уровня с целью расширения профессионального общения, знакомства с опытом других регионов, стран.

**Примерный план мероприятий (дорожная карта)
городского ресурсного центра по модернизации воспитательной деятельности
в общеобразовательных организациях города Екатеринбурга на 2020–2023 годы**

№	Мероприятие	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные исполнители
Организационно-методическая деятельность и экспертно-аналитическая деятельность				
1	Разработка модели ГРЦ по модернизации воспитательной деятельности образовательных организаций на муниципальном уровне	Ноябрь – декабрь 2020 г.	Создание структуры муниципальной модели ГРЦ по модернизации воспитательной деятельности в ОО города Екатеринбурга	Директор Екатеринбургского Дома учителя (далее – ЕДУ) Куратор ГРЦ
	Определение тематики районных ресурсных центров (РРЦ)	Ноябрь 2020 г.		
	Определение и формирование перечня планируемых площадок районных ресурсных центров (РРЦ)	Декабрь 2020 г.		
2	Анкетирование общеобразовательных организаций города Екатеринбурга	Октябрь – ноябрь 2020 г. Далее – ежегодно	Определение стартового (далее промежуточного, итогового) состояния организуемой в школах воспитательной работы, оценки уровня совместной деятельности взросло-детской общности ОО	Куратор ГРЦ
3	Организация деятельности сети образовательных организаций (РРЦ), участвующих в городском сетевом проекте по модернизации воспитательной деятельности в ОО	Январь – февраль 2021 г.	Разработка проектов деятельности РРЦ	Куратор ГРЦ Кураторы РРЦ Координационный совет
4	Организация и проведение педагогических кафе по вопросам реализации рабочих программ воспитания в ОО	Ежегодно, не менее 7 встреч	Презентация стартового (2021 г.), промежуточного (2022 г.), итогового (2023 г.) опыта работы РРЦ	Куратор ГРЦ Кураторы РРЦ Координационный совет
5	Разработка Календаря методической помощи (консультации, семинары) заместителям директоров по	Ежегодно, сентябрь	План-график консультаций и методических семинаров	Директор ЕДУ Куратор ГРЦ

	ВР, специалистам в сфере воспитания города Екатеринбурга) по модернизации воспитательной деятельности в ОО			
6	Планирование курсов повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов зам. директоров по ВР, классных руководителей, педагогов, специалистов в области воспитания	Декабрь 2020 г., далее – ежегодно по графику	План-график КПК на базе Екатеринбургского Дома учителя	Директор ЕДУ Куратор ГРЦ
7	Сбор, анализ, мобильное тиражирование положительного практико-ориентированного опыта по видам деятельности РРЦ (модулям Примерной программы воспитания): 1. Инвариантные модули: школьный урок, классное руководство и наставничество; курсы внеурочной деятельности, самоуправление, работа с родителями, профориентация. 2. Вариативные модули: экскурсии/походы; ключевые дела, школьные медиа, детские общественные объединения, волонтерство, организация предметно-эстетической среды, авторские программы воспитания	Ежегодно 1 – 2021 г. 2 – 2022 г. 3 – 2023 г.	Электронный банк методических разработок и методических рекомендаций по разработке (1), апробации и реализации (2, 3) рабочей Программы воспитания	Куратор ГРЦ Кураторы РРЦ Координационный совет
8	Экспертиза и анализ рабочих программ воспитания, авторских методик и технологий в области воспитания детей и молодежи, документооборота для организации воспитательной деятельности в ОО	2022, 2023 гг.	Экспертное заключение, редактирование методических продуктов. Создание муниципального виртуального навигатора (атласа) инновационных воспитательных практик, методик, технологий	Директор ЕДУ Экспертный совет при Департаменте образования Администрации города Екатеринбурга Куратор ГРЦ
9	Работа координационного совета с РРЦ	Ежегодно, по графику	Методическая поддержка по разработке и внедрению проектов РРЦ	Куратор ГРЦ Члены координационного совета
10	Взаимодействие с экспертами в области воспитания регионов РФ, ассоциациями, информационно-методическими центрами регионов РФ	Ежегодно	Расширение профессионального общения, знакомство с опытом других регионов	Директор ЕДУ Куратор ГРЦ

11	Организация и проведение Всероссийской научно-практической конференции по вопросам воспитания	Ежегодно с 2021 г. (ноябрь)	Презентация опыта ГРЦ, расширение профессиональных связей, обогащение школ города новыми воспитательными практиками, технологиями	Директор ЕДУ Куратор ГРЦ
Работа с кадрами				
1	Формирование списка педагогических работников/специалистов в области воспитания ОО для обучения по образовательным программам КПК, в том числе с использованием иных форм работы (выездные сборы, работа в профессиональных сообществах и др.)	Ежегодно, по отдельному графику	Сформирован список на КПК	Куратор ГРЦ Начальник учебного отдела ЕДУ
2	Обучение заместителей директоров по ВР/классных руководителей ОО – потенциальных участников городского сетевого проекта	Сентябрь – декабрь 2020 года	Обученная команда заместителей директоров, классных руководителей, готовых приступить к работе в статусе РРЦ	Директор ЕДУ Куратор ГРЦ
3	Диагностическое исследование по определению профессиональных дефицитов и потребностей управленческих, педагогических кадров в области воспитания	Ежегодно, по графику	Анализ исследования профессиональных дефицитов и потребностей кадров ОО, мобильная корректировка КПК	Куратор ГРЦ Координационный совет
4	Определение тематики курсов повышения квалификации, Календаря методической помощи, Календаря событий ГРЦ с учетом диагностического исследования	Ежегодно, по графику	Методический консалтинг/коучинг для оказания оперативной методической поддержки, повышения уровня методологической, технологической культуры педагогов на базе ГРЦ/РРЦ	Директор ЕДУ Куратор ГРЦ Координационный совет Кураторы РРЦ
5	Организация КПК, выездных сборов лидеров воспитательных систем	Ежегодно, по отдельному плану		Директор ЕДУ Куратор ГРЦ
Информационно-коммуникационная деятельность				
1	Информирование о деятельности ГРЦ/РРЦ, современных тенденциях, состоянии, развитии и модернизации воспитательной деятельности школ Екатеринбурга на официальном сайте и ютьюб-канале МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	Ежегодно, 2021–2023 гг.	Повышение уровня компетенции всех субъектов воспитательного процесса. Информирование о деятельности ГРЦ/РРЦ, современных тен-	Директор ЕДУ Куратор ГРЦ

			денциях развития воспитательного потенциала в стране и за рубежом	
2	Формирование муниципальной электронной базы лучших практик в области воспитания, обеспечение доступа к информационно-библиотечному сервису МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	Ежегодно, с II полугодия 2021 г.	Мобильная систематизация и трансферт между ОО города методических продуктов, материалов с целью повышения воспитательного потенциала ОО	Куратор ГРЦ Начальник информационно-библиотечного отдела ЕДУ
3	Публикации в СМИ, социальных сетях, реализация социальных проектов, PR-акций о сфере воспитания ОО города	Ежегодно	Повышение социального и профессионального статуса специалистов в области воспитания, информирование широкой общественности о деятельности ОО в сфере воспитания детей и молодежи	Куратор ГРЦ Начальник информационно-библиотечного отдела ЕДУ Координационный совет Кураторы ГРЦ

Приложение 3

План мероприятий городского ресурсного центра по модернизации воспитательной деятельности в образовательных организациях города Екатеринбурга на II полугодие 2020/2021 учебного года (проект)

№	Наименование	Период	Ответственные
1	Организация деятельности сети образовательных организаций (РРЦ), участвующих в городском сетевом проекте по модернизации воспитательной деятельности в ОО: – утверждение Положения о ГРЦ/РРЦ, координационного совета ГРЦ; – утверждение дорожной карты на 2020–2023 годы; – приказы ОО об ответственных кураторах РРЦ	Январь 2021 г.	Куратор ГРЦ Кураторы РРЦ Координационный совет
2	Установочное совещание с районными ресурсными центрами, координационным советом	Январь 2021 г.	Куратор ГРЦ Кураторы РРЦ Координационный совет
3	Утверждение Календаря событий городского сетевого проекта на 2021 год	Февраль 2021 г.	Куратор ГРЦ Координационный совет

4	Сбор положительного практико-ориентированного опыта по видам деятельности РРЦ (модулям Примерной программы воспитания): 1. Инвариантные модули: школьный урок, классное руководство и наставничество; курсы внеурочной деятельности, самоуправление, работа с родителями, профориентация. 2. Вариативные модули: экскурсии/походы; ключевые дела, школьные медиа, детские общественные объединения, волонтерство, организация предметно-эстетической среды, авторские программы воспитания	Май – июнь 2021 г.	Куратор ГРЦ Координационный совет Кураторы РРЦ ОО – участники рабочих групп по модулям
Кадровая деятельность			
1	Работа членов координационного совета с кураторами РРЦ	Еженедельно, по индивидуальному графику	Координационный совет
2	Методические часы с кураторами РРЦ по видам деятельности (модулям) с презентацией проведенной работы	2-я и 4-я пятница месяца с 10:00 до 12:00 на платформе Zoom в формате педагогического онлайн-кафе	Куратор ГРЦ Члены координационного совета
3	Индивидуальные консультации для кураторов РРЦ	По запросу	Куратор ГРЦ
4	Создание рабочих групп на базах РРЦ из числа школ Екатеринбурга, имеющих положительный практико-ориентированный опыт по видам совместной деятельности взросло-детских общностей	Март – апрель 2021 г.	Куратор ГРЦ Специалисты РУО Координационный совет
5	Участие РРЦ в I городском конкурсе «Воспитать человека»	По графику профессиональных конкурсов	Специалисты РУО
6	Участие в Международном научно-образовательном форуме «Воспитание как стратегический национальный приоритет»	15–16 апреля 2021 г.	Крюкова А. М. Воинкова Т. Е. Координационный совет Кураторы РРЦ
7	Выездные сборы лидеров воспитательных систем	16–18 августа 2021 г.	Директор Дома учителя Куратор ГРЦ Координационный совет
8	Курсы повышения квалификации для заместителей директоров по ВР, классных руководителей, специалистов в области воспитания	По графику КПК Екатеринбургского Дома учителя	Кураторы КПК

9	Информирование и участие РРЦ в КПК, вебинарах, иных формах повышения квалификации на уровне РФ, регионов, социальных партнеров	По отдельному графику	Куратор ГРЦ Специалисты РУО Координационный совет
Информационно-аналитическая и отчетная деятельность			
1	Создание содержательного контента модулей в соответствии с требованиями Примерной программы воспитания на основе лучших практик школ города Екатеринбурга (электронные методические материалы)	Май – июнь 2021 г.	Куратор ГРЦ Кураторы РРЦ Координационный совет
2	Открытый практикум-презентация стартового опыта РРЦ с участием заместителей директоров ОО города в формате педагогических онлайн-кафе: 24.03.2021 – стартовое педагогическое кафе ГРЦ/РРЦ 31.03.2021 (группа № 3 РРЦ) – самоуправление, ДОО, волонтерство 07.04.2021 (группа № 5 РРЦ) – школьные медиа 14.04.2021 (группа № 6 РРЦ) – авторские модули 21.04.2021 (группа № 4 РРЦ) – ключевые общешкольные дела 28.04. 2021 (группа № 2 РРЦ) – школьный урок, курсы внеурочной деятельности, профориентация 12.05.2021 (группа № 1 РРЦ) – классное руководство, работа с родителями, школьная служба примирения, экскурсии 02.06.2021 – финальное педагогическое кафе ГРЦ/РРЦ (очно, Центр цифрового образования «IT-Куб»)	На платформе Zoom	Воинкова Т. Е. Кураторы РРЦ Координационный совет
3	Предоставление отчета о деятельности РРЦ за 2020/2021 уч. год	До 10 июня 2021 г.	Специалисты РУО Кураторы РРЦ
4	Предоставление справки о результатах работы координационного совета за 2020/2021 уч. год	До 15 июня 2021 г.	Координационный совет
Информационно-коммуникационная деятельность			
1	Информирование о деятельности ГРЦ/РРЦ, современных тенденциях, состоянии, развитии и модернизации воспитательной деятельности школ Екатеринбурга на официальном сайте и ютьюб-канале МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	Ежемесячно	Куратор ГРЦ Специалисты РУО Координационный совет
2	Формирование муниципальной электронной базы конструкторов рабочей программы воспитания по модулям	Май – июнь 2021 года Представление материалов на электронном носителе	Координационный совет Кураторы РРЦ
3	Электронный банк материалов педагогических онлайн-кафе	Май – июнь 2021 года	Координационный совет Кураторы РРЦ

		Предоставление материалов на электронном носителе	
4	Создание рабочего электронного еженедельника для РРЦ	Февраль 2021 года	Куратор ГРЦ
5	Создание структуры электронного навигатора по модулям Примерной программы воспитания	Май 2021 года	Куратор ГРЦ Кураторы РРЦ
6	Печатная продукция (листовка, брошюра, календарь...) о деятельности РРЦ	Не менее 1 вида за год	Специалисты РУО Кураторы РРЦ
7	Предоставление новостей, событий в печатном, видеоформате в адрес ГРЦ	По графику событий	Специалисты РУО Кураторы РРЦ
8	Публикации о деятельности РРЦ на официальном сайте ОО		

Положение о муниципальной методической службе Управления образования Ирбитского муниципального образования

1. Общие положения

1.1. Муниципальная методическая служба Управления образования Ирбитского муниципального образования (далее по тексту – ММС) создается в целях информационно-методического обеспечения образовательных организаций в осуществлении государственной политики в области образования, совершенствования профессиональной квалификации педагогических и руководящих кадров муниципальной образовательной системы.

1.2. ММС в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», федеральными законами и нормативно-правовыми актами, нормативно-правовыми актами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Управления образования Ирбитского муниципального образования, настоящим Положением.

1.3. ММС несет ответственность за организацию эффективного взаимодействия с педагогическими и руководящими кадрами муниципальной образовательной системы по вопросам организации непрерывного педагогического образования и повышения квалификации педагогических работников, развития муниципальной методической сети и ее организационно-педагогического и информационно-методического сопровождения.

1.4. ММС осуществляет свою деятельность во взаимодействии с образовательными организациями дополнительного образования, другими образовательными организациями, занимающимися повышением квалификации и профессиональной переподготовкой педагогических работников и руководителей образовательных организаций, аттестационными службами.

2. Цель и задачи ММС

2.1. Цель ММС – создание условий, способствующих повышению профессиональной компетентности, росту педагогического мастерства и развитию творческого потенциала педагогических работников Ирбитского муниципального образования.

2.2. Задачи ММС:

- осуществлять управление процессами повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ирбитского муниципального образования;
- анализировать состояние и результаты методической работы, определять направления ее совершенствования;
- обеспечивать учебно-методическую поддержку всем участникам образовательного процесса;
- оказывать методическую поддержку в освоении и внедрении федеральных государственных образовательных стандартов;

- содействовать выполнению целевых федеральных, региональных и муниципальных программ образования и воспитания;
- способствовать созданию условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта.

3. Направления деятельности ММС

3.1. Аналитическая деятельность:

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования;
- создание базы данных о педагогических работниках образовательных организаций;
- изучение и анализ состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, определение направлений ее совершенствования;
- выявление затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе;
- создание банка данных о результатах учебно-воспитательной работы в образовательных организациях;
- изучение, распространение и обобщение передового педагогического опыта.

3.2. Организационно-методическая деятельность:

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации, межаттестационный период;
- прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций, оказание им информационно-методической поддержки в системе непрерывного образования;
- организация работы районных методических объединений педагогических работников;
- организация сети методических объединений педагогических работников образовательных организаций;
- организация методического сопровождения профильного обучения и предпрофильной подготовки в образовательных организациях;
- методическое сопровождение подготовки педагогических работников к проведению государственной итоговой аттестации;
- определение базовых школ, дошкольных организаций по различным направлениям методической работы для проведения семинаров-практикумов и других мероприятий с руководящими и педагогическими работниками образовательных организаций;
- подготовка и проведение научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального педагогического мастерства педагогических работников образовательных организаций;

- участие в подготовке и проведении конкурсов, фестивалей, предметных олимпиад школьников;
- обеспечение комплектования фондов учебно-методической литературы в образовательных организациях;
- взаимодействие с организациями дополнительного профессионального образования.

3.3. Информационная деятельность:

- формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);
- ознакомление педагогических работников с опытом инновационной деятельности образовательных организаций и педагогов;
- информирование педагогических и руководящих работников о новых направлениях в развитии дошкольного, общего и дополнительного образования детей, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, нормативных и локальных актах;
- информирование образовательных организаций об инновационных процессах в муниципальной образовательной системе;
- создание медиатеки современных учебно-методических материалов, информационно-библиографическая деятельность.

3.4. Консультационная деятельность:

- организация консультационной работы для педагогических работников муниципальных образовательных организаций;
- популяризация и разъяснение результатов новейших педагогических исследований;
- консультирование педагогических работников образовательных организаций и родителей по вопросам обучения и воспитания детей.

3.5. Деятельность в области информатизации системы образования:

- мониторинг состояния, результатов и перспектив информатизации системы образования;
- организация сетевого информационно-коммуникационного обслуживания образовательных организаций;
- анализ состояния подготовленности педагогических кадров в области владения информационно-коммуникационными технологиями;
- организация и проведение образовательных мероприятий по информационным технологиям для педагогических и руководящих работников.

4. Члены ММС, их обязанности и ответственность

4.1. Членами ММС являются методисты муниципального казенного учреждения «Центр развития образования», руководители районных методических объединений педагогов, педагогические работники.

4.2. Методисты муниципального казенного учреждения «Центр развития образования» обязаны:

- способствовать внедрению инновационной деятельности в образовательный процесс;

- разрабатывать план методической работы с учетом направлений деятельности ММС; анализировать методическую работу на уровне муниципального образования;
- создавать условия для повышения уровня квалификации педагогов, аттестации педагогических и руководящих работников;
- координировать работу районных методических объединений, базовых площадок;
- оказывать всестороннюю методическую помощь руководителям районных методических объединений, индивидуальную помощь педагогам;
- содействовать распространению педагогического опыта учителей школы.

4.3. Руководители районных методических объединений обязаны:

- разрабатывать и реализовывать планы работы в соответствии с общим планом методической работы Ирбитского муниципального образования;
- стимулировать самообразование педагогов;
- анализировать методическую деятельность районных методических объединений;
- проводить экспертизу внедрения и реализации различных методических идей, методик, технологий, программ обучения;
- обобщать опыт работы педагогов муниципалитета;
- размещать на сайте Управления образования и МКУ «Центр развития образования» Ирбитского муниципального образования информацию о деятельности районных методических объединений не реже 1 раза в месяц.

4.4. Педагогические работники обязаны:

- повышать уровень своего педагогического мастерства через курсовую подготовку и самообразование;
- систематически посещать заседания районных методических объединений, принимать активное участие в них;
- анализировать, обобщать и представлять собственный опыт работы, педагогические достижения и способы обучения на различных уровнях; оказывать содействие в подготовке заседаний районных методических объединений;
- принимать участие в семинарах, конференциях, конкурсах муниципального уровня.

4.5. Участники ММС несут ответственность за:

- выполнение плана методической работы в полном объеме;
- предоставление своевременной информации о результатах деятельности;
- качество проведения методических мероприятий, оформление материалов.

5. Управление ММС

5.1. Муниципальную методическую службу возглавляет директор МКУ «Центр развития образования».

**Планово-отчетная документация сообщества молодых педагогов
Свердловской области за 2021 год**

№	Мероприятие, тематика	Сроки	Ответственные
1	Планирование работы сообщества молодых педагогов Свердловской области на 2021 год	Январь 2021	Лебедев С. В., Лобов М. О.
2	Реализация программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Свердловской области	В течение года	Лебедев С. В., Лобов М. О., Романова О. В.
3	Заседание членов сообщества	Ежеквартально	Лебедев С. В., Лобов М. О.
4	Участие в нетворкинге «Лестница успеха» для молодых педагогов, работающих первый год, г. Нижний Тагил	Март	Лебедев С. В., Лобов М. О., Романова О. В., Майданова С. Ю.
5	Участие в круглом столе «Престиж профессии педагога: проблемы воспроизводства педагогических кадров» с участием молодых специалистов и наставников, г. Н. Тагил	Апрель	Лебедев С. В., Майданова С. Ю.
6	Освоение успешных практик наставничества в сетевом сообществе «Педсоветбб»	В течение года	Лебедев С. В., Лобов М. О., Романова О. В.
7	Разработка дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Развитие soft skills молодого педагога» (72 аудиторных часа с использованием ДОТ)	Март 2021	Лебедев С. В., Романова О. В., Ерохина Л. Ю.,
8	Участие членов сообщества в региональном конкурсе для молодых педагогов «Педагогический дебют»	Апрель – май 2021	Жижина И. В., Романова О. В.
9	Участие членов сообщества в конкурсе проектов по развитию наставничества в образовании Свердловской области «СТАРТ В БУДУЩЕЕ»	Май – июнь 2021	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», Кочнева Е. Н.
10	Реализация программы «Развитие soft skills молодого педагога» (72 аудиторных часа с использованием ДОТ)	Сентябрь – октябрь	Лебедев С. В., Романова О. В., Ерохина Л. Ю.
11	Проведение семинара «Квалификационные требования к молодому учителю в условиях НСУР»	Сентябрь 2021	Лебедев С. В., Романова О. В., Ерохина Л. Ю.
12	Организация курсов повышения квалификации для молодых учителей	III–IV квартал	Лебедев С. В., Романова О. В., Ерохина Л. Ю.
13	Участие в семинарах Академии просвещения	В течение года	Жижина И. В., Романова О. В., Лебедев С. В.
	Вебинар по программе молодых педагогов «Навыки будущего для учителя настоящего»	Январь	
	Вебинар «Навыки будущего для учителя настоящего» (2 ч.)	Январь	
	Вебинар «Навыки будущего для учителя настоящего» (2 ч.)	Февраль	

	Вебинар «Наставничество как одна из форм адаптации молодых педагогов в школе»	Март	Лебедев С. В., Лобов М.О.
14	Всероссийский форум молодых педагогов «Педагог: Профессия. Призвание. Искусство»	Май	Лебедев С. В., Лобов М. О.
15	Организация и сопровождение участников сообщества молодых педагогов Свердловской области на портале «Педсовет66»	В течение года	Лебедев С. В.
16	Размещение лучших разработок участников сообщества молодых педагогов Свердловской области на портале «Педсовет66»	В течение года	Лебедев С. В.
17	Организация и проведение хакатона «Школа будущего: управление результатом» с участием членов сетевого сообщества	Ноябрь 2021	Лебедев С. В., Жижина И. В., Романова О. В.
18	Итоговое заседание сетевого сообщества молодых педагогов	Декабрь 2021	Лебедев С. В., Лобов М. О.

Отчет о работе сообщества молодых педагогов Свердловской области за I–II квартал 2021 года

№	Мероприятие, тематика	Сроки	Ссылки
1	Планирование работы сообщества молодых педагогов Свердловской области на 2021 год	Январь 2021	https://pedsovet66.irro.ru/?page_id=171
2	Реализация программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Свердловской области	В течение года	https://pedsovet66.irro.ru/?page_id=171
3	Заседание членов сообщества	29.01.2021, 04.04.2021	https://pedsovet66.irro.ru/?page_id=171
4	Участие в нетворкинге «Лестница успеха» для молодых педагогов, работающих первый год, г. Нижний Тагил	15.03.2021	https://xn--d1arpf.xn--p1ai/soobshhestvo-molodykh-pedagogov/
5	Участие в круглом столе «Престиж профессии педагога: проблемы воспроизводства педагогических кадров» с участием молодых специалистов и наставников, г. Н. Тагил	12.04.2021	https://xn--d1arpf.xn--p1ai/soobshhestvo-molodykh-pedagogov/
6	Освоение успешных практик наставничества в сетевом сообществе «Педсовет66»	Май, июнь 2021	https://pedsovet66.irro.ru/?page_id=171
7	Разработка дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Развитие soft skills молодого педагога» (72 аудиторных часа с использованием ДОТ)	Март 2021	http://ntf-iro.ru/wp-content/uploads/2021/01/GZ-2021-NTF-IRO.pdf
8	Участие членов сообщества в региональном конкурсе для молодых педагогов «Педагогический дебют»	Апрель – май 2021	https://www.irro.ru/index.php?cid=544

9	Участие членов сообщества в конкурсе проектов по развитию наставничества в образовании Свердловской области «СТАРТ В БУДУЩЕЕ»	25 мая – 20 июня 2021	https://kpk.uralschool.ru/upload/sckpk_new/files/79/58/795838da87958771aeb952b2ff80218c.pdf
10	Участие в семинарах Академии просвещения	В течение года	https://www.youtube.com/watch?v=FIWVN1Foi4
	Вебинар по программе молодых педагогов «Навыки будущего для учителя настоящего»	13.01.2021	https://www.youtube.com/watch?v=jdKli_mj2tE
	Вебинар «Навыки будущего для учителя настоящего» (2 ч.)	31.01.2021	https://www.youtube.com/watch?v=L_7jnguFQGM
	Вебинар «Навыки будущего для учителя настоящего» (2 ч.)	24.02.2021	https://video.1sept.ru/video/2060
	Вебинар «Наставничество как одна из форм адаптации молодых педагогов в школе»	18.03.2021	https://video.1sept.ru/video/2060
11	Всероссийский форум молодых педагогов «Педагог: Профессия. Призвание. Искусство»	14–15 мая 2021	https://teacherforum.apkpro.ru/
12	Организация и сопровождение участников сообщества молодых педагогов Свердловской области на портале «Педсовет66»	В течение года	https://pedsovet66.irro.ru/?page_id=171
13	Размещение лучших разработок участников сообщества молодых педагогов Свердловской области на портале «Педсовет66»	В течение года	https://pedsovet66.irro.ru/?page_id=171

Положение о муниципальной ярмарке педагогических идей педагогов дошкольных образовательных организаций (Ирбитский городской округ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной ярмарке педагогических идей педагогов дошкольных образовательных организаций определяет цель и задачи, порядок проведения, критерии оценивания, порядок подведения итогов, награждение победителей и участников.

1.2. Муниципальная ярмарка педагогических идей педагогов дошкольных образовательных организаций (*далее – Ярмарка*) проводится в рамках Методического фестиваля педагогов дошкольных образовательных учреждений Ирбитского МО.

1.3. Учредителем Ярмарки является Управление образования Ирбитского МО.

2. Цель и задачи Ярмарки

Цель: осуществление поддержки и развития педагогических инициатив по созданию условий развития качества предоставляемых образовательных услуг в области дошкольного образования.

Задачи:

- содействовать развитию творческого потенциала педагогов образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования (*далее – ДОО*);
- совершенствовать условия реализации ФГОС дошкольного образования;
- предоставить педагогам возможность презентовать свой опыт работы педагогическому сообществу;
- создать условия для установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

3. Организация Ярмарки

3.1. Участники Ярмарки:

- представители педагогических идей (*далее – Представитель*) – воспитатели, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, логопеды, психологи, старшие воспитатели, заместители заведующих по воспитательной и методической работе ДОО, представляющие как индивидуальные идеи, так и работы, выполненные авторскими коллективами. Количество представителей неограниченно;
- посетители Ярмарки (*далее – Посетитель*) – воспитатели, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, логопеды, психологи, старшие воспитатели, заместители заведующих по воспитательной и методической работе, заведующие ДОО.

(На второй этап приглашаются все педагогические работники ДОО.)

3.2. Для организационно-методического сопровождения Ярмарки создается Организационный комитет (*далее – Оргкомитет*), состав которого утверждается постановлением начальника Управления образования Ирбитского МО.

3.3. Оргкомитет Ярмарки:

- обеспечивает организационные условия проведения Ярмарки;
- принимает заявки на участие в Ярмарке;

- информирует общественность о ходе проведения и результатах Ярмарки;
- подводит итоги;
- вручает дипломы I, II, III степени.

3.4. На Ярмарку представляются различные авторские методические идеи:

- проектные и исследовательские работы;
- методические пособия;
- авторские программы;
- методические разработки, методические рекомендации.

3.5. На Ярмарке авторские методические идеи распределяются по следующим инновационным площадкам:

- здоровьесбережение и здоровьесформирование в условиях детского сада;
- моделирование образовательного процесса в ДОО;
- инновационные педагогические технологии образования детей дошкольного возраста;
- мониторинг качества реализации основной общеобразовательной программы – образовательной программы дошкольного образования в ДОО;
- развивающая предметно-пространственная среда в ДОО.

4. Порядок, сроки проведения Ярмарки

4.1. Ярмарка проводится в два этапа:

- 1-й этап – уровень ДОО;
- 2-й этап – муниципальный уровень.

4.2. Первый этап проводится в ДОО в период с 1 марта по 31 марта.

Решением педагогического совета ДОО лучшие педагогические идеи направляются для участия во втором муниципальном этапе Ярмарки.

4.3. Второй этап Ярмарки – 27 апреля, проводится на базе детского сада.

4.4. Материалы и документы, необходимые для регистрации участников на втором этапе Ярмарки:

- 1) от каждой ДОО в оргкомитет до 8 апреля направляется заявка на участие в Ярмарке на бумажном носителе (Приложение № 1);
- 2) тезисы (описание работы) авторских методических идей. Тезисы должны быть представлены в электронном виде, объемом не менее 2 и не более 3 печатных страниц, шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 12, интервал – одинарный, поля: верхнее – 1 см, нижнее – 1 см, левое – 2 см, правое – 1 см;
- 3) авторские методические идеи в печатном виде:
 - выставочные стенды объемом не более 8 печатных страниц формата А4, шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 16, интервал – одинарный, поля: верхнее – 1 см, нижнее – 1 см, левое – 1 см, правое – 1 см;
 - буклет, оформленный в программе Publisher.

4.5. Документы принимаются в кабинете № 12 Управления образования Ирбитского МО до 08.04.

4.6. К моменту открытия II этапа Ярмарки Оргкомитетом выпускается Номинальная монета (далее – Монета). Количество Монет у Посетителя равно количеству Представителей на инновационной площадке.

4.7. Количество инновационных площадок соответствует количеству заявок Представителей + одна Внебюджетная теоретическая инновационная площадка (далее – ВТИП).

4.8. Представители инновационных площадок выбирают форму демонстрации педагогических идей:

- презентация (слайд-шоу, видеоролик, тезисный доклад – не более 8 мин.);
- мастер-класс (не более 15 мин.).

5. Подведение итогов Ярмарки

5.1. Посетители оценивают представленные методические идеи количеством Монет.

5.2. Итоги работы Ярмарки подводит Оргкомитет способом подсчета Монет у Представителей педагогических идей.

5.3. По итогам подсчета Представителям вручаются дипломы I, II, III степени.

5.4. Результаты рейтинга публикуются на официальном сайте Управления образования Ирбитского МО.

5.5. По итогам Ярмарки создается методический сборник педагогов Ирбитского МО, который презентуется педагогическому сообществу на заседаниях и мероприятиях районных методических объединений.

Заявка на участие в муниципальной ярмарке педагогических идей педагогов дошкольных образовательных организаций

Информация об образовательной организации	
Наименование ОО	
Почтовый адрес ОО	
Адрес сайта ОО	
E-mail ОО	
Ф. И. О. руководителя ОО	
Информация о Представителе	
Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Должность	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория	
Контактный телефон	
Информация о Посетителе Внебюджетной теоретической инновационной площадки (информация предоставляется по количеству посетителей ВТИП)	
Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Должность	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория	
Контактный телефон	
Информация о Посетителе (информация предоставляется по количеству Посетителей)	
Фамилия, имя, отчество	
Должность	

Руководитель ОО _____ / _____ /

Подпись

Ф. И. О.

Программы стажировочных практик в рамках реализации регионального проекта «Образовательный тур»

Тема стажировки: «Профильное обучение в условиях реализации ФГОС СОО в малых городах»

Форма проведения: онлайн

Дата проведения: 30 марта 2021 года

Место проведения: г. Верхний Тагил

Целевая аудитория участников (стажеров): руководители, заместители руководителей по УР, педагоги, классные руководители 7–9-х кл.

Цель: обобщение и распространение опыта по введению профильного обучения в условиях реализации ФГОС СОО
Планируемый результат (приобретенный опыт, продукт для дальнейшего использования в практике): представить модель сетевого взаимодействия по реализации профилей как фактора повышения качества среднего общего образования в городском округе Верхний Тагил

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	9:30–10:00	Регистрация участников	
Пленарная часть			
2	10:00–10:20	Профильное обучение в старшей школе: опыт организации профильного обучения в МАОУ СОШ № 4 как базовой площадки НТФ ИРО в 2009/2010 учебном году и профильное обучение в условиях ФГОС СОО в 2020 году	Нехай Е. А., директор МАОУ СОШ № 4 Клюкина Е. Г., зам. директора МАОУ СОШ № 4
3	10:20–10:40	Опыт использования индивидуальных учебных планов в универсальном профиле как инструмент реализации индивидуальных потребностей обучающихся МАОУ СОШ № 8	Гневашева М. П., и. о. заместителя директора МАОУ СОШ № 8 Гайдамака И. П., Чернова С. Д., учителя МАОУ СОШ № 8
4	10:40–11:00	Опыт реализации в 2020/2021 учебном году МАОУ СОШ № 10 имени воина-интернационалиста А. Харламова дополнительных образовательных программ профильных аграрных классов	Лаптева Т. В., заместитель директора МАОУ СОШ № 10 имени воина-интернационалиста А. Харламова Поздина С. Ю., учитель МАОУ СОШ № 10

5	11:00–11:20	Реализация модели сетевого взаимодействия профильного обучения в общеобразовательных организациях городского округа Верхний Тагил	Тренина Е. П., директор МКУ Управление образования
Работа секций			
6	11:20–12:00	Система ранней профилизации как основной подход к формированию профиля	Тишина Е. Г., учитель МАОУ СОШ № 4 Гайдамака И. П., учитель МАОУ СОШ № 8
7		Организация работы с обучающимися и родителями по выбору профиля в 10–11-х классах	Шадрина Т. В., учитель МАОУ СОШ № 4 Шамбарова Г. Л., учитель МАОУ СОШ № 8

Тема стажировки: **«Авторские подходы к организации учебного процесса по математике (круглый стол и мастер-класс). Методика решения задач на проценты (ОГЭ, ЕГЭ). Задание с параметрами»**

Форма проведения: **1-й день – очно, 2-й день – заочно (онлайн)**

Дата проведения: **13–14 апреля 2021 года**

Место проведения: **Свердловская область, г. Первоуральск, пр. Ильича, д. 6, Первоуральское муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Школа № 32»**

Целевая аудитория участников (стажеров): **учителя математики, руководители ШМО и ГМО**

Цель: **представление опыта работы учителя математики по организации учебного процесса в физико-математическом классе, интерпретация данного опыта при организации работы в общеобразовательной школе; обмен опытом, формирование рекомендаций по организации учебного процесса**

Планируемый результат (приобретенный опыт, продукт для дальнейшего использования в практике): **знакомство с методикой работы, формирование рекомендаций по организации учебного процесса**

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
13 апреля 2021 года			
1	09:30–09:40	Приветственное слово	Мачульская А. Г., и. о. директора школы
2	09:40–11:00	Мастер-класс «Авторские подходы к организации учебного процесса по математике»	Соломатова Н. Л., учитель математики
3	11:00–11:25	Кофе-брейк	Заборских Д. В., зам. директора по УВР
4	11:25–12:50	Круглый стол «Авторские подходы к организации учебного процесса по математике»	Соломатова Н. Л., учитель математики

5	12:50–13:00	Вопросы, подведение итогов работы	Соломатова Н. Л., учитель математики Заборских Д. В., зам. директора по УВР
14 апреля 2021 года			
6	10:00–12:15	Методика решения задач на проценты (ОГЭ, ЕГЭ)	Соломатова Н. Л., учитель математики
7	13:00–15:00	Задание с параметрами	Соломатова Н. Л., учитель математики

Тема стажировки: **«МетаШкола – технология развития и оценки образовательных результатов»**

Форма проведения: **очно**

Дата проведения: **15 апреля 2021 года**

Место проведения: **Свердловская область, г. Лесной, Тенистый проезд, 5, ДООЦ «Солнышко»**

Целевая аудитория участников (стажеров): **педагоги и заместители директоров школ по УВР, руководители и специалисты ММС**

Цель: **познакомиться с технологиями составления метапредметных задач, развить навыки критериального оценивания**

Планируемый результат (приобретенный опыт, продукт для дальнейшего использования в практике): **получение опыта построения работы МетаШколы как ресурса развития компетенций ученика и учителя**

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	9:00–9:20	Сбор участников в г. Нижняя Тура у центральной вахты (Н. Тура, Ленина, 123)	Левина И. В., директор МКУ ИМЦ
2	9:20–9:30	Следование в ДООЦ «Солнышко», решение оргвопросов	Левина И. В., директор МКУ ИМЦ
3	9:40–9:45	Открытие стажировки	Парамонов А. П., начальник Управления образования
4	9:50–10:30	Организация работы МетаШколы Погружение Моделирование ситуации Распределение ролей: ученики, эксперты Рефлексия	Левина И. В., директор МКУ ИМЦ

5	10:30–12:30	Технология составления метапредметных задач. Мастер-класс	Царева О. Б., зам. директора МАОУ «Лицей»
6	12:30–13:10	Обед	Федоркова К. В., директор ДООЦ «Солнышко»
7	13:10–14:00	Технология оценивания командной работы по решению метапредметных задач. Мастер-класс	Зырянова И. В., зам. директора МБОУ СОШ № 64
8	14:00–15:00	Практикум. Работа в проектных группах	Свалова Е. В., зам. директора МАОУ СОШ № 72
9	15:00–15:30	Рефлексия по итогам стажировки	Левина И. В., директор МКУ ИМЦ
10	15:30	Теплое прощание, отъезд участников	Левина И. В., директор МКУ ИМЦ

Тема стажировки: **«Модель воспитательной работы на основе консолидации возможностей внеурочной деятельности, дополнительного образования и центра «Точка роста» (в рамках новой программы воспитания)»**

Форма проведения: **очно**

Дата проведения: **20 апреля 2021 года**

Место проведения: **Свердловская область, Камышловский район, с. Обуховское, ул. Школьная, 1Б, МКОУ Обуховская СОШ**

Целевая аудитория участников (стажеров): **управленческие и педагогические команды образовательных организаций**

Цель: **представить вариант модели воспитательной работы в школе (в рамках новой программы воспитания) на основе интеграции взаимодействия детей и взрослых в системе дополнительного образования, внеурочной деятельности и деятельности центра образования гуманитарного и технологического профилей «Точка роста»**

Планируемый результат:

- **обосновать единые подходы к формированию образовательного пространства ОУ, интегрирующего возможности дополнительного образования, внеурочной деятельности и центра образования гуманитарного и технологического профилей «Точка роста»;**
- **показать потенциал возможностей внеурочной деятельности и дополнительного образования на основе совместной деятельности детей и взрослых, объединенных общей идеей, ценностными ориентациями и интересами в процессе внедрения новой программы воспитания;**
- **приобретение опыта по составлению (моделированию) разделов плана воспитательной работы класса**

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	10:00–11:00	Встреча участников	Принимающая сторона
2	11:00–11:05	Приветственное слово. Представление площадки прохождения стажировки	Павлюченко Н. И., начальник Управления образования администрации муниципального образования Камышловский муниципальный район Кузнецова В. В., директор МКОУ Обуховская СОШ
3	11:05–11:35	1. Презентация «Программа воспитания: переход от теории к практике» (об основных направлениях и состоянии ВР школы; о специфике школы, специфике контингента, о реализации программ дополнительного образования и внеурочной деятельности). 2. Представление деятельности центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» как одного из условий реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в МКОУ Обуховская СОШ	Солдатова Н. А., заместитель директора по ВР
4	11:35–12:00	Экскурсия в школьный краеведческий музей «Музей – живая история нашего края» с представлением деятельности работы музея	Солдатова Н. А., заместитель директора по ВР
5	Направления внеурочной деятельности, предлагаемые для выбора слушателями программы (открытые формы), знакомство с лучшими практиками		
	12:00–12:40	Внеклассное мероприятие, посвященное 60-летию первого полета человека в космос, «Зажжем свою звезду» (4-й класс)	Яковлева О. В., учитель начальных классов
		Занятие в рамках реализации курса ВУД «Дорогою добра» «Доброта в нас и вокруг нас» (3-й класс)	Ердякова С. В., учитель начальных классов
		Занятие в рамках реализации курса ВУД «Дорогою добра» «Дорогою добра» (3-й класс)	Митрюева О. В., учитель начальных классов
		Внеклассное мероприятие «Личностные качества ученика. Доброжелательность» (2-й класс)	Боталова С. Н., учитель начальных классов
		Литературно-музыкальная композиция «Журавли – символ памяти» (логопедическая группа)	Бронских Е. В., Сабанина И. Д., Шихалева Г. В., учитель-логопед

	12:45–13:25	Занятие в рамках реализации курса ВУД «Ритмика и танец» «Развитие двигательных музыкально-ритмических навыков»	Атимаскина О. Н., педагог дополнительного образования
		Занятие по легкой атлетике (спортивная секция)	Сухарева Н. В., учитель физической культуры
		Занятие «В мире шахмат» (центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»)	Демьянова Е. В., педагог дополнительного образования
	13:30–13:55	Обед	
6	13:55–14:25	Практическая часть 1. Работа в группах «Моделирование (конструирование) разделов плана воспитательной работы класса по предложенным модулям с конкретизацией цели, задач и описанием содержания деятельности».	Солдатова Н. А., заместитель директора по ВР
	14:25–14:40	1-я группа: модуль «Курсы внеурочной деятельности» (5-й класс) 2-я группа: модуль «Работа с родителями» (7-й класс)	
	14:40–14:55	3-я группа: модуль «Профорientация» (10-й класс) Представление результатов работы в группах	
	14:55–15:10	2. «Мастерская идей» – работа в группах по созданию: – рекламного баннера о предстоящем школьном мероприятии; – творческой студии в школе; – «Клуба неравнодушных родителей» в школе. Презентация совместной деятельности в группах	
7	15:10–15:25	Обмен мнениями. Рефлексия. Подведение итогов	Кузнецова В. В., директор МКОУ Обуховская СОШ Солдатова Н. А., заместитель директора по ВР
		Индивидуальные консультации	

Тема стажировки: «Организация промежуточной и итоговой аттестации в учреждении дополнительного образования художественной направленности и организация летней практики обучающихся по основным дополнительным образовательным предпрофессиональным программам с выездным пленэром»

Форма проведения: очно

Дата проведения: 17 июня 2021 года

Место проведения: Свердловская область, г. Артемовский, ул. Первомайская, 65, МАОУ ДО № 24 «Детская художественная школа»

Целевая аудитория участников (стажеров): педагогические работники, заместители директоров по учебной и учебно-воспитательной работе, методисты

Цель: способствовать освоению участниками стажировки методики организации промежуточной и итоговой аттестации по основным дополнительным образовательным предпрофессиональным программам на основе взаимодействия образовательных организаций муниципалитета на примере организации практики летнего пленэра

Планируемый результат (приобретенный опыт, продукт для дальнейшего использования в практике): освоение участниками стажировки приемов организации промежуточной и итоговой аттестации в учреждении дополнительного образования художественной направленности и организация летней практики обучающихся по основным дополнительным образовательным предпрофессиональным программам

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	10:00–10:30	Регистрация участников	Саламаха Н. Е., педагог-организатор
2	10:30–11:15	Организация летней практики как форма промежуточной и итоговой аттестации в учреждении дополнительного образования художественной направленности (формирование на практике стажерами чек-листа по организации промежуточной и итоговой аттестации в учреждении дополнительного образования художественной направленности в форме летней практики)	Печерский М. А., директор Саламаха Н. Е., педагог-организатор
3	11:15–13:15	Практическое занятие с детьми с участием стажеров (работа стажеров с микрогруппой обучающихся, ведение стажерами дневника педагогического наблюдения с использованием критериев оценивания деятельности обучающихся на пленэре). Выезд с группой обучающихся в д. Луговая для прохождения летней практики в 8-м классе	Коновалов А. В., педагог доп. образования Саламаха Н. Е., педагог-организатор
4	13:15–14:15	Обед	

5	14:15–15:15	Обсуждение инструментария и приемов оценивания результатов промежуточной аттестации в рамках работы на пленэре. Посещение выставки итоговых работ по композиции обучающихся МАОУ ДО № 24 «ДХШ»	Саламаха Н. Е., педагог-организатор
6	15:15–15:55	Организация промежуточной и итоговой аттестации в МАОУ ДО № 24 «ДХШ» (участие стажеров в просмотре работ, процессе аттестации)	Печерский М. А., директор., зам. директора по учебной работе
7	15:55–16:00	Обсуждение результатов стажировки, выдача методических рекомендаций и чек-листа по организации промежуточной и итоговой аттестации в учреждении дополнительного образования художественной направленности в форме летней практики	Печерский М. А., директор

Тема стажировки: **«Проектные задачи как инструмент формирования функциональной грамотности на уровне начального общего образования»**

Форма проведения: **очная**

Дата проведения: **10 сентября 2021 года**

Место проведения: **Свердловская область, пгт Ачит, ул. Ленина, 4, МКОУ АГО «Ачитская СОШ»**

Целевая аудитория участников (стажеров): **учителя начальных классов**

Цель: **совершенствование компетенций формирования функциональной грамотности обучающихся 1–4-х классов**

Планируемый результат (приобретенный опыт, продукт для дальнейшего использования в практике):

- **освоение умения применять проектную задачу как инструмент формирования функциональной грамотности обучающихся на уроках математики, окружающего мира, во внеурочной деятельности;**
- **получение опыта участия в мастер-классе по освоению методов и приемов формирования функциональной грамотности младших школьников;**
- **получение опыта использования образовательного ресурса центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» в образовательной деятельности в начальной школе**

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	10:00–10:30	Регистрация участников Чайная пауза	Учителя: Мехоношина М. М. Накарякова Н. С. Калуга Я. А. Космакова О. Ю. Лыткина Л. П. Ноговицына Ю. С.
2	10:30–10:55	Экскурсия в центр образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» Презентация образовательных ресурсов центра «Путешествие в мир цифровых возможностей»	Ведерникова М. Н., руководитель структурного подразделения Педагоги и сотрудники центра
3	11:00–11:05	Приветственное слово Актуализация темы стажировки	Чашникова О. Л., директор
4	11:10–13:00	«Методы и приемы формирования функциональной грамотности младших школьников на уроках математики через проектную задачу» (мастер-класс) «Проектная задача как инструмент формирования функциональной грамотности на уроках окружающего мира» (мастер-класс)	Хитрина Л. А. Кузьминых Ю. А. Симонова Л. С. Сальникова Л. В. Богомолова Г. А. Марочкина И. А. Петухова Н. В.
5	13:00–13:20	Обед	Ноговицына Ю. С. Лыткина Л. П.
6	13:20–13:50	«Проектная задача во внеурочной деятельности: способы и возможности применения» (мастер-класс)	Учителя начальных классов
7	13:50–14:00	Подведение итогов	Учителя начальных классов

Тема стажировки: **«Особенности применения критериального оценивания в работе с различными группами обучающихся»**

Форма проведения: **очно**

Дата проведения: **10 сентября 2021 года**

Место проведения: **Свердловская область, с. Афанасьевское, ул. Советская, стр. 1, МКОУ АГО «Афанасьевская СОШ»**

Целевая аудитория участников: **директора образовательных организаций, заместители директоров по учебно-воспитательной работе образовательных организаций, педагоги**

Цель: **освоение методов и приемов критериального оценивания результатов обучающихся, организации работы со слабоуспевающими обучающимися**

Планируемый результат:

- **актуализация основ технологии критериального оценивания;**
- **освоение алгоритма обучения с использованием критериального оценивания в работе со слабоуспевающими обучающимися и их законными представителями;**
- **освоение умения использования «Листа индивидуальных достижений»;**
- **опыт составления «Листа индивидуальных достижений» для разных групп обучающихся и разработки алгоритма его использования в практике преподавания учебных предметов**

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	10:00–10:30	Регистрация участников	Шатохина М. В., учитель Володин А. С., заместитель директора по УВР
2	10:00–10:10	Приветственное слово. Актуализация темы стажировки	Серебренникова В. А., директор
3	10:10–11:00	Деловая игра для учителей «Критериальное оценивание» (работа в группах) Практическая работа «Критериальное оценивание обучающихся»	Серебренникова В. А., директор Саутина С. П., заместитель директора по УВР Бочкарева О. Г., учитель Волкова Н. А., социальный педагог
4	11:00–11:30	Обед	Шатохина М. В., учитель

5	11:30–12:20	Практическая работа с листами индивидуальных достижений слабоуспевающих обучающихся	Чиркова Н. В., учитель
		Разработка алгоритма работы со слабоуспевающими обучающимися и их законными представителями	Саутина С. П., заместитель директора по УВР
6	12:20–12:30	Подведение итогов	Серебренникова В. А., директор

Тема стажировки: **«Ребенок раннего возраста: особенности взаимодействия специалистов с семьей как одно из оптимальных условий развития»**

Форма проведения: **очно**

Дата проведения: **23 сентября 2021 года**

Место проведения: **Свердловская область, г. Новоуральск, ул. Ленина, д. 152, МАДОУ детский сад «Страна чудес»**

Целевая аудитория участников (стажеров): **педагогические работники дошкольных образовательных организаций**

Цель: **освоение стажерами новых профессиональных компетенций для работы с семьей ребенка раннего возраста**

Планируемый результат (приобретенный опыт, продукт для дальнейшего использования в практике): **умение экспресс-методом выявить возможности и потребности семьи, опыт обсуждения проблем и нахождения решений по методу сфокусированного неформального обсуждения World cafe («мировое кафе»), освоение основных приемов организации форм взаимодействия с родителями – флешмоб, «Мамин блокнот», «Родительский факультатив»**

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	9:00–9:15	<p>Погружение в тему. Участникам предлагается посмотреть видеоролик и одновременно по ходу просмотра ответить на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Чего Вы хотите, ждете от встречи? 2. Почему это для Вас важно? <p>Стажерам предлагается разделить на микрогруппы и разойтись по учебным аудиториям, где параллельно проходит работа в группах воспитателей, логопедов, психологов и др.</p>	Азанова Н. В., заведующий структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»

2	9:15–9:30	<p>Инпут. Краткое представление практики ведущими (воспитателем, логопедом, психологом)</p> <p>Педагоги представляют опыт, останавливаясь на ключевых организационных и методических моментах, определяющих эффективность, перспективность и востребованность данной практики – особенности работы специалистов с семьей для создания оптимальных условий развития</p>	<p>Рябушевская С. Ю., воспитатель структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»</p> <p>Елисеева М. Л., учитель-логопед структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»</p>
3	9:30–12:30	Мастер-классы ведущих по взаимодействию с родителями	Васильева Е. А., педагог-психолог структурного подразделения – детского сада № 15 «Жемчужина» МАДОУ детский сад «Страна чудес»
4	12:30–13:00	Перерыв	Азанова Н. В., заведующий структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»
5	13:00–14:00	Непосредственно работа со стажерскими группами по методу сфокусированного неформального обсуждения World cafe («мировое кафе»)	Рябушевская С. Ю., воспитатель структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»
	3–5 минут	<p>Ведущий рассказывает об особенностях работы, правилах и ожидаемом результате.</p> <p>Участники объединяются в группы от 2 до 4 человек.</p> <p>Далее каждый специалист предлагает микрогруппам стажеров вспомнить необходимую информацию о взаимодействии с семьями воспитанников ДОУ, запускает процесс генерации идей, стимулирует обсуждение через вопросы:</p> <p>О чем нам важно помнить? Это все, что необходимо для данного вопроса? Кто еще может нам помочь? Что позволило вам успешно выполнить задачу? Что надо улучшить в следующий раз?</p> <p>Ведущий тоже отвечает на возникающие вопросы.</p> <p>В каждой группе выбирается «хозяин стола». Хозяину стола дается дополнительная инструкция: «Вы являетесь хранителем знаний вашей группы. Ваша задача – фиксировать информацию</p>	<p>Елисеева М. Л., учитель-логопед структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»</p> <p>Васильева Е. А., педагог-психолог структурного подразделения – детского сада № 15 «Жемчужина» МАДОУ детский сад «Страна чудес»</p>

		<p>и передавать наработанное последующим группам. Следите, чтобы все принимали участие в обсуждении, поощряйте высказывание идей, пишите разборчиво. Все идеи принимаются без критики».</p> <p>Каждая группа получает по листу флипчарта и маркеру для записи идей. На листе написано название обсуждаемого вопроса. Как вариант, можно записывать идеи на стикерах и клеить их на флипчарт.</p> <p>Цель встречи: найти решение трех ситуаций через разработку примерной программы трех разных форм взаимодействия с семьей (флешмоб, «Мамин блокнот», «Родительский факультатив»), найти ответы на три вопроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экспресс-способы выявления возможностей и потребностей семьи. 2. Как сделать любую форму взаимодействия с родителями активной. 3. Способы оценки эффективности и качества взаимодействия с семьей 	
	10–20 минут	Участники получают время на обсуждение и поиск всех вариантов ответа на вопрос № 1. Хозяин стола без критики фиксирует идеи	
	10–20 минут	По команде ведущего участники меняются столами (обычно по часовой стрелке). Хозяин стола остается, приветствует новую команду, вводит в тему № 2 и рассказывает о том, что наработано прошлой группой. Новые участники дополняют список своими идеями	
	5–7 минут	Следующий переход (к столу № 3) опять происходит по команде ведущего. Время обсуждения сокращается	
	3–5 минут	Команды возвращаются за свои столы (те столы, за которыми они начинали работать) и подводят итоги обсуждения, систематизируют идеи, делают выводы и представляют их наглядно на листах флипчарта или специальных фасилитационных досках. Выделяют ключевые идеи.	<p>Азанова Н. В., заведующий структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»</p>

		Хозяин каждого стола презентует результаты всей группе. Обсуждение	
6	14:00–14:30	<p>Проводится стажерская проба «Круглый стол» с целью анализа готовности стажеров к внесению изменений в свою профессиональную деятельность.</p> <p>Ведущий предлагает пройти анкетирование «Анализ удовлетворенности стажеров результатами собственной деятельности»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивация в проведении стажерской пробы; - значимость выполняемой стажером работы; - достижение целей и задач стажерской пробы; - самостоятельность при выполнении поставленных задач; - качество и практическая значимость созданных материалов 	Азанова Н. В., заведующий структурного подразделения – КМЦ «Мозаика развития» МАДОУ детский сад «Страна чудес»

Тема стажировки: **«Методические решения по формированию функциональной грамотности в процессе внедрения компонента «Функциональная грамотность» в образовательные программы урочной и внеурочной деятельности»**

Форма проведения: **очно, заочно (онлайн)**

Дата проведения: **24 сентября 2021 года**

Место проведения очной части: **г. Верхний Тагил, ул. Свободы, 37, МАОУ СОШ № 8**

Целевая аудитория участников (стажеров): **руководители, заместители руководителей, педагоги**

Цель: **освоение стажерами системы действий по формированию функциональной грамотности в процессе реализации образовательных программ школы**

Планируемый результат (приобретенный опыт, продукт для дальнейшего использования в практике): **освоение методов и приемов формирования читательской, финансовой грамотности и глобальных компетенций в процессе реализации программ урочной и внеурочной деятельности**

В рамках стажировки будут представлены: дорожная карта по введению компонента «функциональная грамотность» в ОП МАОУ СОШ № 8; в рамках секции «Развитие читательской грамотности в образовательных организациях» – памятки, алгоритмы, схемы по развитию читательской грамотности в рамках курса «Смысловое чтение», универсальный алгоритм работы с текстом; в рамках работы секции «Эколого-волонтерское движение как средство формирования функциональной грамотности школьников» – шаблон квест-игры, листок саморефлексии обучающегося; в рамках работы секции

«Проектная деятельность экологической и социальной направленности как средство формирования глобальных компетенций школьников» – памятка «Подготовка ребенка к общению с пожилыми людьми и инвалидами».

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности участников (стажеров)	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
1	13:30–14:00	Регистрация участников	
Пленарная часть			
2	14:00–14:05	Открытие работы образовательного тура. Приветственное слово	Тренина Е. П., директор МКУ Управление образования
3	14:05–14:25	Функциональная грамотность в образовательной программе школы МАОУ СОШ № 8: внутренние ресурсы, особенности введения, взаимосвязь с требованиями ФГОС	Солуянова М. В., зам. директора МАОУ СОШ № 8 Фуга О. С., зам. директора МАОУ СОШ № 8
4	14:25–14:40	Образовательная экосистема как инструмент формирования функциональной грамотности школьников	Нехай Е.А., директор МАОУ СОШ № 4
Работа секций			
5	15:00–15:40	Развитие читательской грамотности в МАОУ СОШ № 8 в рамках курса внеурочной деятельности «Смысловое чтение» (онлайн)	Яковлева С. В., учитель МАОУ СОШ № 8 Смирнова Н. В., учитель МАОУ СОШ № 8
		Единые подходы в работе с текстом по разным учебным предметам на уровне основного общего образования	Кислицина Е. П., учитель МАОУ СОШ № 4
6		Эколого-волонтерское движение как средство формирования функциональной грамотности школьников	Полякова Ю. В., учитель МАОУ СОШ № 8
		Проектная деятельность экологической и социальной направленности как средство формирования глобальных компетенций школьников	Пестова Т. М., учитель МАОУ СОШ № 4 Добычина Е. В., учитель МАОУ СОШ № 4
7		Формирование финансовой и математической грамотности средствами урочной и внеурочной деятельности (онлайн)	Белькова И. В., учитель МАОУ СОШ № 8 Гневашева М. П., учитель МАОУ СОШ № 8
		Формирование финансовой грамотности через реализацию ДООП «Интернет-предпринимательство»	Чуркина Е.В., педагог дополнительного образования МАОУ СОШ № 4

Тема стажировки: **«Использование потенциала социокультурных условий отдаленной территории для реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования»**

Форма проведения: **очно**

Дата проведения: **28 сентября 2021 года**

Место проведения: **1-я часть – МБОУ «Староуткинская СОШ № 13», пгт Староуткинск, ул. Советская, д. 1; 2-я часть – природные и культурно-исторические объекты городского округа Староуткинск**

Целевая аудитория участников: **педагогические/руководящие работники общеобразовательных организаций**

Цель: **развитие компетенций по использованию внутренних резервов образовательной организации, социокультурной среды для достижения требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования**

Планируемые результаты:

- **опыт проектирования управленческих, педагогических и методических решений для оптимального использования социокультурных условий отдаленной территории в реализации ООП общего образования;**
- **опыт анализа достижения результатов в соответствии с ФГОС ОО на различных занятиях урочной и внеурочной деятельности;**
- **освоенный алгоритм учета условий социокультурной среды при планировании урочной и внеурочной деятельности;**
- **готовность к учету использования ресурсов своей территории для реализации требований ФГОС ОО в образовательных программах**

Маршрутный лист участника стажировки

«Точка» на карте: в пространстве образовательной организации/на объектах территории	Педагогические цели и задачи	Педагогические средства, методы и приемы	Образовательные результаты	Планирую применить, использовать...
---	------------------------------	--	----------------------------	-------------------------------------

Регламент проведения

№	Время	Содержание деятельности	Ведущий, организатор, ответственный (Ф. И. О.)
	09:15–10:00	Прибытие в МБОУ «Староуткинская СОШ № 13», регистрация участников	Русанова И. В., заместитель директора по ВР
	10:00–10:15	Приветственное слово главы городского округа Староуткинск, директора МБОУ «Староуткинская СОШ № 13»	Мухорина Е. И., директор
1-й поток	Мастер-классы «Психолого-педагогическое сопровождение отдельных категорий обучающихся»		
	10:20	Урок русского языка в 7-м классе для детей с ОВЗ (ЗПР)	Щербакова И.А., учитель русского языка и литературы
	11:00	Занятие ЛФК для детей с ОВЗ (УО) «Корректирующие упражнения с гимнастической палкой»	Исакова О. П, учитель физической культуры
	11:40	Коррекционно-развивающее занятие для детей с ОВЗ (ЗПР) «Коррекция и развитие индивидуальных особенностей обучающихся по АООП для детей с ЗПР учащихся 5-го класса (развитие памяти, мышления, восприятия, внимания и др.)»	Кашеварова Т. Ф., педагог-психолог
	12:20	Рефлексия. Ответы на вопросы. Работа с маршрутным листом.	
2-й поток	Мастер-классы «Реализация ФГОС посредством внеурочной деятельности» (после каждого занятия – свободное общение: анализ занятия, ответы на вопросы)		
	10:20	Мастер-класс «Театр кукол и театр теней как средство для реализации целей ФГОС во внеурочной деятельности». Школьный театр как средство духовно-нравственного воспитания школьников	Штыкова С. С., учитель начальных классов, истории, ОПК
	11:00	Мастер-класс «Краски осени» (техника «прессованная флористика»). Кружок «Природа и творчество». Развитие творческих способностей детей через эмоциональное восприятие красоты природы	Мезенина О. С., педагог дополнительного образования
		«Изображение осеннего пейзажа в технике гуашь без предварительного карандашного наброска на занятиях студии изобразительного творчества». Художественно-эстетическое воспитание школьников на занятиях изостудии «Академия волшебников»	Гордиченко Е. П., учитель изо

	11:40	Школьный музей «Истории Староуткинского металлургического завода». «Музейная педагогика как средство воспитания во внеурочной деятельности в рамках ФГОС»	Смирнова Л. Н., учитель географии, руководитель музея
	12:20	Рефлексия. Ответы на вопросы. Работа с маршрутным листом	
3-й поток		Реализация деятельности центра «Точка роста» (после каждого занятия – свободное общение: анализ занятия, ответы на вопросы)	
	10:20	Занятие в рамках модуля «Основы работы в программе Blender». Занятие по 3D-моделированию	Кравченко Л. Н., учитель технологии
	11:00	Занятие шахматного клуба «Белая ладья» «Подготовка к личному первенству»	Копысов А. П., педагог дополнительного образования
	11:40	Занятие «Летательные аппараты». Кейс «Go Tello» «Повторение пройденного материала по технике пилотирования квадрокоптера»	Протасов А. Г., педагог дополнительного образования
		Занятие кружка «Робототехника»	Доль Н. А., педагог дополнительного образования
	12:20	Рефлексия. Ответы на вопросы. Работа с маршрутным листом	
	12:40	Обед	
	13:20	Посещение архитектурных памятников демидовского наследия, храма Святой Троицы	Смирнова Л. Н., учитель географии, руководитель музея Штыкова С. С., учитель начальных классов, истории, ОПК
1-й поток	13:50	Экскурсия по учебной экологической тропе «Камень Винокуренный»	Нечаева В. А., заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель биологии и экологии Баранова Е. С., педагог дополнительного образования, руководитель туристского клуба «Вершина»
2-й поток	13:50	Знакомство с практикой проведения муниципального этапа туристского слета «Комплексная полоса препятствий» (спортивная форма, готовность к прохождению этапов соревнования по возрастным группам).	Голубцов А. Н., учитель физической культуры Ахмадулин И. Р., учитель физической культуры
	15:00	Фиточай. Песни у костра!	
	15:30	Отъезд	

Тенденции развития методической работы по повышению профессионального мастерства педагогических и руководящих работников городского округа Ревда

*Новгородова Валентина Витальевна,
директор МКУ «Центр развития образования»,
Макушева Светлана Леонидовна,
методист МКУ «Центр развития образования», канд. пед. наук*

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психологической подготовки и профессионального мастерства.

Методическая работа должна быть направлена на сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также быструю их адаптацию к изменениям в системе образования.

Для системного взаимодействия разноуровневых структур по методическому сопровождению педагогов разработан и утвержден Распоряжением Управления образования от 30.09.2020 № 369/1 «Комплекс мер, направленный на реализацию системы методической работы в образовательном пространстве городского округа Ревда, на 2020–2022 годы».

Основанием для создания Комплекса мер являются федеральные и региональные документы:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
2. Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области до 2025 года».
3. Положение о системе методической работы Свердловской области, утвержденное Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 26 июня 2020 года № 517-Д.

Основной целью Комплекса мер стало содействие профессиональному развитию педагогических и руководящих работников на основе организованного взаимодействия разноуровневых структур по методическому сопровождению их деятельности.

Ключевыми задачами методической работы являются:

- 1) обеспечение координации деятельности образовательных организаций для методического сопровождения педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования;
- 2) оказание методической поддержки педагогическим и руководящим работникам на основе результатов мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей муниципальной системы образования, образовательных организаций;

- 3) развитие современных форм наставничества и методической поддержки молодых педагогов;
- 4) способствование развитию деятельности методических предметных ассоциаций и профессиональных сообществ педагогов;
- 5) выявление и трансляция лучших практик организации методической работы;
- 6) методическое сопровождение площадок инновационных практик и ресурсных центров.

В целях реализации Комплекса мер реализуется дорожная карта в соответствии с планом мероприятий по развитию системы методической работы в Свердловской области, утвержденным Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 02.07.2020 № 537-Д.

Муниципальная модель методической работы городского округа Ревда представляет собой интеграцию методического сопровождения педагогических работников на школьном и муниципальном уровнях, которая обеспечивает выстраивание вертикали и горизонтали педагогических сообществ с целью совершенствования профессионального мастерства:

- управленческие команды, осуществляющие текущее руководство методической работой через ежегодные семинары, обеспечивающие профессиональный рост мастерства и трансляцию передового управленческого опыта;
- предметные методические ассоциации педагогов, осуществляющие методическую работу через систему открытых дистанционных уроков по актуальным темам в рамках освоения инновационных технологий;
- междисциплинарные объединения педагогов по освоению технологий формирования функциональной грамотности и креативного мышления;
- общественно-профессиональное объединение педагогов и управленцев, обеспечивающее оперативную и опережающую методическую помощь, саморазвитие через систему постоянно действующих тематических семинаров;
- муниципальная методическая служба, которая обеспечивает:
 - обобщение педагогического и управленческого опыта в городском округе;
 - инновационные изменения в программах через информационно-методические консультации по актуальным направлениям развития образования;
 - разработку муниципальных стратегий профессионального роста педагогов и обеспечения качества образования;
- профессиональное экспертное сообщество, объединяющее педагогов, участвующих в экспертном оценивании уровня профессионального развития.

В образовательных организациях уже сложилась определенная система методической работы. Однако в связи с изменениями в федеральных и региональ-

ных нормативных документах в системе образования необходимо было актуализировать направления методической работы сопровождения всех структурных единиц городской системы образования.

Особая миссия возложена на образовательные организации, она заключается в реализации следующих задач:

- 1) оказание методической помощи педагогическим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, в составлении индивидуального плана профессионального развития педагогов;
- 2) создание условий для профессионального развития педагогических и руководящих работников, участия в инновационной деятельности;
- 3) изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области для выявления профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений на уровне образовательной организации;
- 4) обобщение педагогического опыта педагогов школы, его трансляция и внедрение в практику работы школы;
- 5) планирование повышения квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и требований системы образования и с учетом специфики образовательной организации, индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов.

Очень важно выстроить систему непрерывного профессионального развития педагогов таким образом, чтобы каждый педагог, являясь участником этой системы, поднимался от одной ступени к другой и участвовал в различных формах методической работы, таких как педагогические чтения онлайн, в которых приняли участие более 400 педагогов и по результатам проведения которых подготовлен сборник выступлений в двух томах, муниципальная методическая выставка «Современное образование: новые требования, новые возможности», в которой приняла участие 21 образовательная организация.

В рамках выставки был представлен видеотрек работы образовательных организаций по формированию навыков XXI века.

Выполнение задач по развитию методической работы образовательные организации осуществляют по следующим показателям:

- 1) соответствие организации методической работы, специфике образовательной организации;
- 2) наличие системы наставничества в образовательной организации;
- 3) взаимодействие школьных методических объединений с муниципальными профессиональными сообществами;
- 4) система аналитической деятельности на уровне ОО.

Развитие системы образования осуществляется через создание в городском округе Ревда ресурсных центров и площадок инновационных практик, деятельность которых направлена на реализацию мероприятий по модернизации технологий и содержания образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Ведется целенаправленная работа по внедрению в практику концепций предметных областей через сетевое взаимодействие методических предметных

объединений и ассоциаций, проведение конференций педагогов в рамках работы муниципальных ассоциаций.

На базе МБОУ СОШ № 7, которое является федеральной площадкой, ассоциацией учителей химии проведена Всероссийская научно-практическая конференция учителей химии «Теория и практика обучения химии в условиях реализации стандартов общего образования».

Удачной педагогической практикой стало проведение предметными ассоциациями русского языка и литературы, социальных наук и иностранных языков онлайн-уроков, материалы которых можно найти на сайте МКУ «Центр развития образования» <http://cro.edurevda.ru/index.php/ass>.

Итогом работы предметных ассоциаций стал муниципальный методический трек.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начиная специалисты, вступая в новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе. Практика наставничества способствует обретению молодым педагогом навыка самостоятельных действий, преодоления барьеров, адаптации, профессионального роста.

Для тиражирования практик наставничества, повышения социального статуса наставника, роли и места в обществе, возможности его системного поощрения в городском округе Ревда проведен муниципальный конкурс «Мастер-наставник».

Таким образом, методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, на развитие педагогического потенциала.

Программа вебинара МАОУ «СОШ № 10», ГО Ревда

Тема: «Управление траекторией профессионального роста педагогов»

Дата проведения: 3 декабря

Организатор вебинара: МАОУ «СОШ № 10»

Режим: видеоконференция

Участники вебинара: руководители образовательных организаций

Содержание вебинара

№	Темы выступлений	Выступающие
1	«Управление траекторией профессионального роста учителей: актуализация проблемы и опыт реализации»	Калмыкова Е. Б., директор
2	«Сопровождение проектирования, реализации и коррекции траекторий профессионального роста педагогов в условиях образовательного центра»	Ярош Е. А., заместитель директора по УВР

3	«Профессиональный рост учителя в современном образовательном пространстве: проектирование индивидуальной траектории развития в условиях непрерывного образования»	Мусина Е. В., заместитель директора по УВР
---	---	--

<http://cro.edurevda.ru/index.php/metodicheskie-materialy/metodicheskaya-masterskaya/metodicheskie-materialy-seminarov/seminary-dlya-direktorov>

Материалы вебинара

Управление траекторией профессионального роста учителей: актуализация проблемы и опыт реализации

(Калмыкова Е. Б., директор МАОУ «СОШ № 10», ГО Ревда)

Качество образования в школе не может быть выше
качества работающих в ней учителей
Майкл Барбер

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах процесса образовательных отношений, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с выполнением традиционных функций обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду, тьютора.

Глава государства В. В. Путин озвучил ряд своих предложений на эту тему. Он поручил правительству создать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей. Это связано с тем, что сегодня требования к этой профессии многократно возрастают в связи с введением нового профессионального стандарта педагога. Создание достойной мотивации учителей, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации, по сути, становится ключевым фактором развития всей системы общего образования.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные информационно-технологические, содержательные изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации для повышения качества образования.

Существующие тенденции в развитии образования во многом связываются с готовностью педагогов к разработке и внедрению педагогических новшеств

в образовательный процесс, их стремлением к профессиональному совершенствованию, росту и развитию.

В существующих условиях меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога:

- самоинициатива;
- самомотивация;
- диагностичность;
- инновационность.

Меняется и позиция участников методической работы: учитель выступает в качестве субъекта, активно участвующего в разных формах повышения своего профессионального мастерства.

На смену традиционным формам методической работы приходят новые, эффективные консалтинговые и аудиторские практики, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

В основе профессионального совершенствования и роста лежит принцип саморазвития, определяющий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования. Проблемы профессионализма учителя, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании на всех уровнях управления. В нашей школе эта проблема обозначена в качестве приоритетной. В программу развития школы на период 2020–2025 гг. включены три адресных проекта:

- «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя»;
- «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования»;
- «Целевая модель наставничества».

Роль системы сопровождения траекторий профессионального роста учителя в образовательной организации возрастает многократно, именно как фактор развития профессионализма учителя и его личностного развития, как важный ресурс повышения качества образования в образовательной организации в целом.

Профессиональная зрелость педагога зависит от умения эффективно использовать среду профессионального общения для личностно- профессионального роста. Его профессиональное развитие совершается наиболее интенсивно, когда он включается в процесс профессионального общения, что позволяет формировать новую личностно- профессиональную позицию.

Цель разработки и дальнейшей реализации кадровой политики по сопровождению профессионального роста учителей: внедрение модели управления адресным профессиональным развитием педагогов МАОУ «СОШ № 10».

Задачи:

1. Разработать и согласовать в коллективе критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.

2. Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений учителей школы.
3. Всем педагогам разработать индивидуальный образовательный маршрут профессионального роста.
4. Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений учителей.
5. Разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений учителей.
6. Управленческая поддержка планов самообразования учителей.

Практическое значение стратегической линии развития школы в части управления траекториями профессионального роста педагогов заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства как основного ресурса повышения качества образования:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

Для развития педагога среди широкого спектра условий особое внимание при проектировании механизма управления траекторией профессионального роста необходимо уделить профессиональной образовательной среде. Именно профессиональное педагогическое общение, возможность реализации успешных практик организации профессионального диалога является основой в нашей школе для профессионального роста учителя и управления данными процессами.

Существующая профессиональная образовательная среда в МАОУ «СОШ № 10» позволяет предоставить разные возможности построения индивидуальной траектории профессионального развития педагогов. Содержание траектории профессионального развития педагога будет зависеть от уровня самообразовательной деятельности, который демонстрируют учителя в ходе мониторинга профессионального роста.

Уровень самообразовательной деятельности определяется настроением педагога на работу, его отношением к своей деятельности. Важна роль целеполагания, пронизывающего процесс проектирования, организации и реализации педагогом своей индивидуальной образовательной деятельности как индивидуальной траектории профессионального роста, как персонального пути творческой реализации.

Первый уровень – **репродуктивный**.

Учителя, по результатам профессионального мониторинга продемонстрировавшие данный уровень деятельности, направленной на самообразование и профессиональный рост, осознают личностную значимость педагогической де-

тельности и проявляют положительное отношение к ней. Но потребность в личностной и профессиональной самореализации в этом случае у преподавателей развита недостаточно.

Они не используют психолого-педагогические знания в качестве средства своего личностного развития; затрудняются в использовании личностно ориентированных технологий самообразования; не проявляют интереса к творческой деятельности; профессиональные функции выполняют в основном по стандарту; не испытывают потребности в профессиональном самоанализе и самооценке собственной деятельности и ее результатов.

Второй уровень – **продуктивный (трансляция опыта)**.

Педагоги, по результатам профессионального мониторинга продемонстрировавшие данный уровень деятельности, направленной на самообразование и профессиональный рост, высоко оценивают личностную значимость педагогической деятельности и проявляют потребность в самореализации. Они владеют профессионально-педагогическими знаниями и умениями, позволяющими анализировать различные источники информации, осознать их значимость в практической деятельности. Они вносят изменения в свою деятельность через освоение современных идей, технологий образования; способны проводить самоанализ через использование методик диагностики личностно-профессионального саморазвития и вносить коррективы и отдельные элементы педагогической системы, хотя степень активности, самостоятельности и творчества имеет неустойчивый характер.

Третий уровень – **профессиональное мастерство**.

На данном уровне реализации траектории профессионального роста педагоги проявляют потребность в личностном росте, в творческой и исследовательской деятельности. Они владеют содержанием личностного саморазвития, используют комплекс методов для анализа и критического осмысления опыта своей работы и деятельности членов коллектива. Проявляют активность и самостоятельность в решении педагогических задач, в деятельности по саморазвитию способны реализовать свой творческий потенциал.

Они успешно, большей частью самостоятельно, осуществляют программы своего индивидуально-личностного и профессионального роста, обобщают и представляют опыт своей профессиональной деятельности на различном уровне.

Под построением индивидуальной траектории профессионального роста учителя в нашей образовательной организации понимается его направленное движение относительно уровней компетентности.

Неосознанная некомпетентность. На этой стадии педагог не осознает, что результативность его работы не соответствует ожиданиям или предъявленным требованиям, что само по себе является препятствием к обучению, так как отсутствует осознанная мотивация к улучшению своей работы, не актуализированы потребности совершенствования своей профессиональной деятельности.

Главная задача управленцев на этом этапе – перевод педагога на следующий уровень.

Осознанная некомпетентность. Суть данного этапа – осознание педагогом необходимости повышения своего профессионального уровня, построения индивидуальной траектории профессионального роста.

Для этого нужна обратная связь, роль которой играет самоанализ профессиональной деятельности посредством участия в мониторинге профессионального роста педагога.

Основанием для оценки своего уровня компетентности могут послужить результаты диагностики, полученные на основе входного контроля в системе повышения квалификации, решение различных педагогических, управленческих ситуаций, соответствие индивидуальной программе обучения с целью преодоления трудностей в своей профессиональной деятельности.

Осознанная компетентность характеризуется умением выполнять поставленную перед собой задачу на основе приобретенных знаний и навыков. На этом уровне педагог должен постоянно продумывать свои действия, анализируя достигнутые результаты, при необходимости получать консультацию.

Неосознанная компетентность характеризуется автоматическим выполнением правильных действий. При этом педагог сосредотачивает внимание не на методах достижения поставленной задачи, а на самой задаче. Это качественное изменение характеризует более высокий уровень профессиональной компетентности, который достигается практикой, повторением опыта и постоянным самоанализом деятельности, такую возможность имеют наши преподаватели-наставники, особенно те, которые имеют длительный опыт практической работы в школе.

Осознать свой уровень помогают итоги аттестации, конкурсов, анализоткрытых мероприятий.

Модель построения индивидуальной траектории профессионального роста педагога включает четыре компонента:

- **мотивационно-психологический компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста в части кластера компетентностей, связанных с вопросами целеполагания, стоящими перед педагогами;
- **организационно-содержательный компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста учителя в части кластера компетентностей, связанных с выбором успешных педагогических технологий и их освоением;
- **технологический компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста учителя в части кластера компетентностей, связанных с реализацией освоенных успешных педагогических технологий;
- **аналитико-транслирующий компонент** представляет проектирование траектории профессионального роста учителя в части кластера компетентностей, связанных с анализом реализации освоенных педагогических технологий в соотношении с результатами образования и трансляцией имеющегося опыта на различных уровнях педагогическому сообществу.

В целом этапы профессионального роста учителя могут быть представлены следующей траекторией профессионального роста:

- учитель-стажер;
- учитель-практик;
- учитель-технолог;
- учитель-мастер;
- учитель-наставник;
- учитель-методист.

Организация управленческой деятельности в данном направлении в режиме развития школы позволяет:

- преодолеть инертность педагогов к инновационным процессам современной системы образования;
- создать условия для мотивации карьерного роста (в горизонтальной и вертикальной проекции структуры управления);
- преодолеть недостаточную подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ и новых социально-экономических условий;
- обеспечить системность подготовки педагогических кадров к аттестации;
- сформировать потребность учителя в непрерывном повышении своего профессионального мастерства, стремление к самообразовательной деятельности;
- обеспечить равноправное участие педагога в проектировании траектории своего профессионального роста.

На построение процесса управления траекториями профессионального роста учителей в таком формате как эффективное условие повышения качества образования в целом мы возлагаем большие надежды.

Инновационная модель управления требует и нетрадиционных практик методического сопровождения педагогов в новых условиях. Это эффективные практики современного консалтинга и аудита, направленные на развитие педагогического ресурса школы, обзору которых посвящено следующее выступление.

Сопровождение проектирования, реализации и коррекции траекторий профессионального роста педагогов в условиях школьного образовательного центра

(Ярош Е. А., заместитель директора по УВР МАОУ «СОШ № 10», ГО Ревда)

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» была призвана обеспечить преемственность основных стратегических направлений концепции развития общего образования. В их числе обозначено **развитие учительского потенциала**.

Перед методической службой школы встала актуальная задача: внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школе лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения школы новым поколением учителей, любящих и умеющих работать с детьми. Еще одним стимулом качественного педагогического труда должна стать **новая аттестация педагогических и управленческих кадров**.

В направлении развития учительского потенциала появились новые практики методического сопровождения:

- новые технологии организации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- модели использования современных информационных и коммуникационных технологий в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- практика сетевого взаимодействия (методическая сеть школ-партнеров: МАОУ «Еврогимназия», МАОУ «СОШ № 28», МАОУ «СОШ № 7» – все ГО Ревда), деятельности социальных сетей учителей (информационный портал «Копилка уроков», социальная сеть «ВК» и др.), направленная на обновление содержания образования и взаимную методическую поддержку;
- новая модель аттестации педагогических и руководящих кадров системы общего образования, предполагающая обязательное периодическое подтверждение уровня квалификации.

Современной школе, активно ведущей инновационную деятельность, осуществляющей реализацию основных общеобразовательных программ в новом формате, требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту педагогов.

Одна лишь курсовая подготовка по проблеме инновации, проводимая в любых формах, как показала практика, не является достаточным условием для успешности реализации многих инноваций. После прохождения курсов педагогу необходимо полученные знания и умения планомерно и успешно применять в практической деятельности. Приступая к практической реализации знаний и первичных умений, полученных на курсах, учитель испытывает индивидуальные затруднения, снять которые призвана методическая работа в школе. Однако

ожидания быстрого профессионального роста педагогов при освоении инновации с использованием традиционной работы в методических объединениях и самообразования не достигаются.

Чтобы обеспечить методическую поддержку педагога в межкурсовой период и снять серьезные затруднения в освоении нового метода обучения, следует внимательнее рассмотреть и в полной мере использовать потенциал методической работы по проектированию траекторий профессионального роста педагога и их реализации. Опыт показал эффективность использования в методической работе данного формата сопровождения профессионального роста педагога.

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя может служить тем средством, которое будет способствовать профессиональному самообразованию и начинающих педагогов, и педагогов-стажистов в освоении инновации. При этом каждый педагог, реализуя свою траекторию профессионального роста, стремится решить свои собственные профессиональные задачи и преодолеть взаимосогласованные с администрацией выявленные профессиональные затруднения.

Для школьной методической службы индивидуальная траектория профессионального роста учителя – это один из механизмов системной организации освоения инновации, определения путей профессионального роста и преодоления профессиональных затруднений внутри образовательного учреждения и составляющая единица плана методической работы на год каждого образовательного центра.

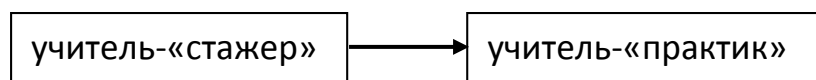
Индивидуальная траектория профессионального роста учителя предусматривает все формы педагогического общения и определяет содержание самообразования по проблеме освоения инновации, определения путей профессионального роста и преодоления профессиональных затруднений. Главный принцип определения индивидуальной траектории профессионального роста учителя – активная позиция самого учителя, мотивируемая и организуемая методической службой школы.

Профессиональный статус педагога определяется:

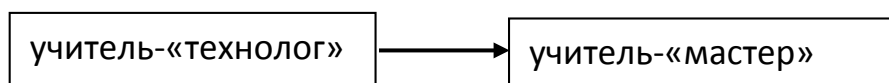
- уровнем мотивации;
- знаниями;
- умениями.

Существует два типа индивидуальной траектории профессионального роста учителя:

- ❖ 1-й тип соответствует переходу:



- ❖ 2-й тип соответствует переходу:



Индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«стажера»

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«стажера» определяет прежде всего планомерную, целенаправленную самостоятельную практическую деятельность в освоении умений и включает все источники методической помощи и поддержки инновации. Составляющие компоненты деятельности каждого педагога индивидуальны, но для обеспечения методического сопровождения они должны органично вписываться в систему методической работы школы.

Традиционные формы методической работы, которые следует использовать при разработке индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера»

Средства обучения в межкурсовый период	Формы методической работы
Практическая деятельность	Самостоятельное конструирование уроков
	Проведение открытых уроков
	Самоанализ открытых уроков
	Обобщение собственного опыта реализации
Профессиональное обобщение	Конструирование уроков в группах
	Анализ посещенных открытых уроков
	Участие в групповом анализе урока
	Участие в конструировании и подготовке методических мероприятий
	Активная позиция при проведении мероприятий: участие в работе группы, руководитель группы
	Обмен практическим опытом с коллегами
	Консультирование коллег
Самообразование	Изучение литературы
	Подготовка сообщения, содоклада, доклада
	Знакомство с опытом коллег
	Разработка дидактического, наглядного и раздаточного материала для методической работы

Однако активизация профессионального роста педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, а также современных технологий педагогического консалтинга и аудита.

Поэтому, помимо традиционных технологий методического сопровождения профессионального роста педагогов, в школе отработана практика реализации современных образовательных технологий.

Остановимся на самых успешных и результативных, как показал опыт.

МОДУЛЬНЫЕ ПРОЕКТИРОВОЧНЫЕ СЕССИИ

Проектная сессия в несколько раз более эффективная форма взаимодействия с командой, чем семинары и даже тренинги. Особенностью данной формы

работы является то, что тренер не читает семинаров и не проводит тренингов, а передает команде материалы для самостоятельного ознакомления. После чего во время проектной сессии ведет команду педагогов по построению системы, проводя с ней конструирование преобразований с помощью методов системного проектирования организационно- управленческой деятельности, закладывая в проект все необходимые знания, которыми обладает тренер.

В режиме проектных сессий могут решаться управленческие, организационные, воспитательные и образовательные задачи, в этом случае тренер (модератор) ведет группу с помощью инструментов системно- деятельностной методологии, а команда, владеющая предметными знаниями, применяет их точно и дозированно.

Проектная сессия – наиболее продуктивная форма организации методической работы по сопровождению профессионального роста педагогов, но и наиболее трудная для аудитории, так как взаимодействие происходит во время непрерывной мыслительной деятельности. Проектная сессия – это, по сути, особый интенсивный вид образовательной деятельности, который, используя специальные методы предметной работы с проектами (и создавая при этом огромную нагрузку на всех участников), позволяет за несколько дней работы продвинуть проект вперед на несколько месяцев или даже лет.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ (КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ)

Целью педагогического консалтинга является помощь педагогу в достижении заявленной цели. Это любая помощь по широкому кругу вопросов, оказываемых внешними консультантами для преодоления тех или иных профессиональных дефицитов.

ТЕХНОЛОГИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

Предполагает обучение в малых группах.

Главная идея обучения в сотрудничестве – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве.

Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.

КОУЧИНГ

Коучинг означает «тренировать, наставлять, воодушевлять». Коучинг – это развивающее консультирование. В методической деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых учителей, консультаций наставников.

Разница между обычным консультированием и новыми технологиями – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только

отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником.

Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг- сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива – учитель-«мастер», учитель-«наставник».

КЕЙС-МЕТОД

Неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского *case* – случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно не только отражает какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.

Будучи интерактивным методом обучения, он завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Метод направлен не столько на освоение конкретных знаний или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

С чего следует начинать разработку индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера» на уровне образовательного центра

Прежде чем приступать к разработке индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера», необходимо определить роль каждого участника на различных этапах методического сопровождения (разработка, подготовка, проведение, анализ) согласно их целям деятельности и ролевым позициям.

Условный статус учителя	Цель деятельности	Ролевая позиция на этапе:		
		подготовки	проведения	анализа
Учитель-«стажер»	Отработка навыков реализации ООП (технологии)	Участник группы	Активное участие	Самооценка деятельности
Учитель-«технолог»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на технологическом уровне	Руководитель группы	Помощник руководителя или ведущего	Оценка работы группы
Учитель-«мастер»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на системно-технологическом уровне	Организатор	Руководитель группы или ведущий мероприятия	Оценка результативности мероприятия
Учитель-«наставник»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на уровне организационного сопровождения	Организатор	Руководитель группы или ведущий мероприятия	Оценка результативности мероприятия
Учитель-«методист»	Отработка навыков реализации ООП (технологии) на уровне методического сопровождения	Организатор	Руководитель группы или ведущий мероприятия	Оценка результативности мероприятия

Конструирование индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера» необходимо проводить в три этапа:

- первый – конструирование индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера» заместителем директора, курирующим методическую деятельность;
- второй – конструирование индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«стажера» самим учителем-«стажером»;
- третий – итоговое совместное обсуждение программы ИТРПК, выстроенной учителем-«стажером», индивидуальной траектории профессионального роста.

С чего следует начинать разработку индивидуальной траектории профессионального роста учителя-«технолога» на уровне образовательного центра

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«технолога» будет содержать несколько блоков (разделов) в соответствии с источниками методической помощи:

- самообразование;
- Использование методической помощи вне образовательного учреждения;
- работа в стажерской паре.

Алгоритмы работы над индивидуальной траекторией профессионального роста учителей-«технологов» остаются прежними.

Однако индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«технолога» может быть разработана самим педагогом. Но заместителю директора, при наличии нескольких человек с данным уровнем профессиональной компетенции, необходимо спланировать равномерное включение в методическую работу всех с учетом индивидуальных особенностей каждого.

Индивидуальная траектория профессионального роста учителя-«технолога» предусматривает подготовку учителя-«мастера», учителя-«наставника», учителя-«методиста», это достаточно длительный и трудный процесс. Но наличие учителей-«мастеров», учителей-«наставников», учителей-«методистов» позволяет заложить методический потенциал для роста всего педагогического коллектива, а значит, повысить качество образования в целом.

Отличительные черты нашего педагогического коллектива: стабильность, работоспособность, профессионализм, инициативность, коллектив педагогов постоянно нацелен на новый, лучший результат. Разработка и применение вышеперечисленных новых технологий, форм и методов в системе школьной методической работы способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры.

Практика показала, что внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов, улучшить взаимопонимание между семьями и образовательным учреждением.

Заключение

Обновление содержания и форм методической работы связано с обновлением системы сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Элементами обновления сегодня должны стать:

- «горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров;
- индивидуализация маршрута профессионального развития педагога – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования;
- обучение педагога по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной подготовки – программам нового формата, вариативным и модульным, разработанным на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- использование технологий поддержки, фасилитации, менторства, тьюторства;
- и др.

На муниципальном и институциональном уровне важно обеспечить фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников), обеспечить изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам.

Обновляются функции муниципальных и школьных методических объединений. Они не только осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания, но и создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

В методической работе сегодня необходимо обеспечить:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (наличие мероприятий по диагностике профессиональных дефицитов учителей в муниципалитетах);
- поддержку молодых педагогов/реализацию программ наставничества педагогических работников;
- реализацию сетевого взаимодействия (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников);
- выявление и учет запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- развитие цифровой образовательной среды и др.

Основные ориентиры для развития системы научно-методического сопровождения профессионального развития современного педагога в муниципальных образованиях сегодня – это:

- развитие и поддержка мотивации педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию;
- содействие участию педагогов в диагностических процедурах и использование их результатов для методической поддержки профессионального развития;
- обеспечение вертикально интегрированного взаимодействия в педагогической среде;
- выявление и использование ресурсов методического актива, формирование и развитие тьюторского сообщества;
- фасилитация, содействие внедрению освоенных педагогом инноваций, использованию новых компетенций;
- акселерация и обобщение педагогических практик с учетом особенностей системы муниципального образования, формирование и поддержка стажировочных практик.

Опыт доказывает продуктивность следующих механизмов научно-методического сопровождения в муниципальных образованиях:

1. Содействие участию педагогических работников в диагностике профессионального развития на основе оценки степени сформированности профессиональных компетенций, поддержка аналитической деятельности педагога и руководителя.
2. Разработка и внедрение механизмов мотивации педагогических работников образовательных организаций к непрерывному профессиональному росту.
3. Координация на уровне муниципального образования и обеспечение вертикально интегрированного взаимодействия методических объединений и педагогических коллективов в региональной системе образования.
4. Формирование адресного «методического заказа» на обновление, разработку новых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, основанных на модульном принципе, актуальных для развития профессиональных компетентностей педагогических и управленческих работников системы образования Свердловской области в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и с учетом анализа потребностей и дефицитов МО.
5. Сопряжение содержания сопровождения профессионального развития педагогических работников с индивидуальными образовательными маршрутами педагога (ИОМ), дополнение и своеобразная «пролонгация» ИОМ педагога в муниципалитете через внедрение современных инновационных форм и технологий: хакатонов, воркшопов, менторинга, мастер-майнд-группы, тьюторства, стажировок, сетевых пар и др.
6. Содействие развитию педагогических сообществ, горизонтальному обучению.
7. Развитие цифровой информационно-методической среды.
8. Участие в сетевых формах реализации модульных программ повышения квалификации, вариативных формах сетевого образования.