

**Методические рекомендации
по работе с различными
целевыми группами педагогов
муниципальной системы
образования**

*Учебное электронное
издание*

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации
работников образования»

**Методические рекомендации
по работе с различными
целевыми группами педагогов
муниципальной системы
образования**

Учебное электронное издание

Челябинск
ЧИППКРО
2021

© ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021

ISBN 978-5-503-00440-3

УДК 371.1
ББК 74.204.2+74.204.6
М54

*Рекомендовано к изданию решением ученого совета
ГБУ ДПО ЧИППКРО*

Составители:

Ю. Г. Маковецкая, кандидат исторических наук, доцент,
В. И. Серикова, Н. В. Грачева, Ю. В. Гурьева

Рецензенты:

А. Г. Донской, заведующий лабораторией по научно-исследовательской работе ГБУ ДПО ЧИППКРО, кандидат философских наук, доцент
А. Ю. Акмалов, доцент кафедры общей и профессиональной педагогики ФГБОУ ВО «ЧелГУ», кандидат педагогических наук, доцент

М54 **Методические рекомендации по работе с различными целевыми группами педагогов муниципальной системы образования [Электронный ресурс] / сост. Ю. Г. Маковецкая, В. И. Серикова, Н. В. Грачева, Ю. В. Гурьева. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 932 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования: РС от 1 ГГц; 512 Мб RAM; 1,9 Мб свобод. диск. пространства; CD-привод; ОС Windows XP и выше; ПО для чтения pdf-файлов. – Загл. с экрана.**

ISBN 978-5-503-00440-3

Текстовое электронное издание

В данных методических рекомендациях рассматриваются особенности функционирования методической системы Челябинской области в соответствии с обновленной моделью, принятой в 2021 году. Рекомендации содержат детализацию организационных и содержательных аспектов внедрения модели методической работы в регионе. Определены особенности работы по стратегическим направлениям деятельности методической системы: работа с молодыми специалистами, в том числе в соответствии с целевой моделью наставничества, организация деятельности в форме сетевого взаимодействия.

Методические рекомендации предназначены для руководителей муниципальных методических служб Челябинской области всех форм организации, а также ответственных лиц, осуществляющих контроль за развитием и методической системы в муниципальном районе или городском округе региона.

Все права на размножение и распространение в любой форме остаются за разработчиком. Нелегальное копирование и использование данного продукта запрещено.

ISBN 978-5-503-00440-3

© ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021

Учебное электронное издание

*Ответственный редактор А. Э. Санько
Ответственный за выпуск Ю. Г. Маковецкая
Технический редактор А. Э. Санько*

Дата подписания к использованию: 15.12.2021
Объем издания: 932 Кб
Комплектация издания: 1 электрон. опт. диск (CD-R)
Тираж 10 экз. Заказ № 96

ГБУ ДПО «Челябинский институт
переподготовки и повышения квалификации
работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88
Тел. 8 (351) 263-89-35
www.ipk74.ru; e-mail: chippkro@ipk74.ru

Содержание

<i>Введение</i>	6
Организация методической работы с различными группами участников образовательных отношений	8
Рекомендации по организации сетевого взаимодействия	9
Особенности организации работы с молодыми специалистами	21
Организация работы по направлениям целевой модели наставничества	27
Организация работы по сопровождению развития методической системы муниципальной методической службы средствами анализа деятельности образовательных организаций и подготовки аналитических материалов и адресных рекомендаций	28
Аналитическая деятельность муниципальной методической службы	30
Источники информации и список литературы	32
<i>Приложение</i>	
Листы самооценки	34
Лист самооценки профессионально-методических компетенций педагога	37
Лист самооценки компетенций в области воспитания	41
Лист оценки профессиональной деятельности педагога обучающимися	44
Диагностическая карта анализа уровня развития профессиональной компетентности педагогов	47

Введение

В соответствии с моделью методической работы в Челябинской области сложилась многоуровневая система методической работы. В административных районах она представлена районными методическими центрами (кабинетами), объединяющими районных методистов по разным направлениям деятельности образовательных учреждений. В крупных городах методические службы представлены в виде кабинетов либо кафедр, отделов, которые входят в состав структурных единиц многопрофильных учреждений. На институциональном уровне методическая служба чаще всего представлена методическими объединениями учителей-предметников (межпредметными объединениями) и методическим советом.

В первую очередь методические службы образовательных организаций помогают педагогу, который получил образование десять, пятнадцать, двадцать пять назад, без отрыва от школы, быть в курсе всех педагогических новинок, использовать в своей работе новейшие методики и инструменты.

Работа на уровне образовательной организации в значительной мере зависит от того, насколько эффективно выстроена структура муниципальной методической службы. Настолько же эффективно будет осуществляться данный вид деятельности в образовательной организации.

Мониторинг эффективности работы ММС, проведенный в 2021 году, выявил необходимость в повышении профессиональных знаний членов методических служб в части сопровождения деятельности образовательных организаций в контексте стремления к «снижению отчетности», тренда управления на основе системы управления качеством образования. Также видим, что возрос запрос на аналитические компетенции участников образовательных отношений.

В традиционной системе работы методические службы часто ограничиваются сбором, накоплением и формальной констатацией данных о работе образовательных организаций, входящих в состав службы. Но в современном понимании методической системы, в соответствии с Методическими рекомендациями по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах российской федерации, методические службы просто обязаны выполнять комплексный анализ ресурсов и процессов, обуславливающих

качество школьного образования. Сотрудникам ММС необходимо переоценить роль организации деятельности по выполнению функции муниципальной методической службы.

В данных методических рекомендациях рассмотрены различные формы организации деятельности, сопровождающие функционирование методической системы региона в соответствии с реализацией ключевых направлений методической работы: организация системы взаимодействия между различными образовательными организациями и теми ресурсами, которые необходимы и достаточны для решения проектных задач в рамках исполнения проектов федерального, регионального, муниципального уровней, реализующихся в системе образования [8]. Рассматриваются такие механизмы управления деятельностью, как сетевое взаимодействие, организация поддержки молодых специалистов и наставничество.

Приложения помогут в изучении трудностей педагогов, окажут помощь в планировании работы по данному направлению, помогут отследить системность работы, проанализировать личностно-профессиональный рост педагогов.

Организация методической работы с различными группами участников образовательных отношений

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психологической подготовки и профессионального мастерства [4].

Основными субъектами методической деятельности являются методисты. В основе деятельности методистов лежат федеральные государственные образовательные стандарты. Их трудовые функции, требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, и требования к квалификации содержатся в действующем приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел „Квалификационные характеристики должностей работников образования“» [6].

В соответствии с вышеуказанным документом методист:

- осуществляет методическую работу в образовательных учреждениях всех типов и видов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах);
- анализирует состояние учебно-методической (учебно-тренировочной) и воспитательной работы в учреждениях и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности;
- принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений;
- оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам;
- обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников;
- организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности;

– обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования.

Таким образом, методическая работа должна быть в основном направлена на сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также быструю их адаптацию. Методист должен знать приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации (указаны в Методических рекомендациях по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации), а также актуальные тенденции, направленные на совершенствование деятельности педагогических работников.

Рекомендации по организации сетевого взаимодействия

Организация деятельности муниципальной методической службы в контексте сопровождения реализации национального проекта «Образование» и реализации целевых моделей, обеспечивающих развитие системы образования, ведется в соответствии с планами работы муниципальных методических служб. Методическая служба является связующим звеном между деятельностью методистов, педагогов, государственной системы образования и передовым педагогическим опытом. В соответствии с моделью методической работы Челябинской области перспективным направлением развития методической службы определено сетевое взаимодействие.

Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности.

Сетевое взаимодействие – это, в первую очередь, совместная деятельность образовательных учреждений (организаций), направленная на обеспечение возможности деятельности по реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций.

Сетевое взаимодействие в образовании часто рассматривается как механизм, который обладает определенными параметрами, такими

как: единство целей, определенные ресурсы для их достижения, единое управление.

Сетевая организация, исходя из теории стратегического управления, имеет свободную, гибкую, горизонтально организованную сеть равноправных, независимых, разных по выполняемым ролям и функциям партнеров. Такая структура предполагает взаимодействие участников, которые отличаются друг от друга, но при этом взаимопользуются и обладают какими-то ограниченными ресурсами [10].

В соответствии с Методическими рекомендациями для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме (утв. Минпросвещения России 28.06.2019 № МР-81/02вн) организация сетевой формы реализации образовательных программ направлена на решение ряда целей и задач, стоящих перед современной системой образования, таких как:

- повышение качества образования с учетом возможности использования как инновационного оборудования и другого материально-технического, инфраструктурного обеспечения организаций-участников сетевого взаимодействия, так и высококвалифицированного кадрового состава;

- улучшение образовательных результатов обучающихся;

- повышение эффективности использования имеющихся материально-технических и кадровых ресурсов как образовательных, так и иных организаций-участников сетевого взаимодействия;

- рациональное использование финансовых средств за счет объединения нескольких организаций над решением общей цели и задачи, отвечающей интересам всех участников взаимодействия;

- повышение вариативности образовательных программ, в том числе дополнительных общеобразовательных программ;

- формирование системы кадрового обеспечения организаций-участников сетевого взаимодействия, включающей непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников.

При реализации образовательных программ на территории муниципалитета в сетевой форме каждая общеобразовательная организация, входящая в сеть, обеспечивает размещение на своем официальном сайте информацию об образовательных программах, реализуемых в сетевой форме (отдельных учебных предметах предметных об-

ластей), и организациях-партнерах с приложением соответствующих договоров о сетевой форме реализации образовательных программ.

На момент мониторинга в Челябинской области сайты муниципальных методических служб или страницы муниципальных методических служб на сайтах органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, представлены у 88,1% от общего числа муниципальных методических служб. Остальные службы, в разном их составе и наполнении, ведут работу исключительно через обмен почтовыми сообщениями. Следовательно, территориям, не имеющим сайта или страницы, на котором бы освещалась работа службы, необходимо обеспечить их создание и функционирование.

Следует отметить, что имеющиеся сайты муниципальных методических служб очень разнообразны по своему оформлению, структуре и наполнению, однако есть общие разделы, соответствующие основным направлениям деятельности службы. Большая часть размещаемых материалов направлена на координацию по вопросам сопровождения качества образования, ознакомление с распорядительными документами, публикации отчетов по итогам года, мероприятий и проверок.

Тем не менее, следует рассматривать сайт муниципальной методической службы не только как «доску объявлений», а как инструмент организации сетевого взаимодействия с участниками образовательного процесса в целом. Организация сетевого взаимодействия через сайты (страницы) муниципальных методических служб может позволить образовательным организациям:

- эффективно распределять ресурсы при общей задаче деятельности;
- опираться на инициативу каждого конкретного участника взаимодействия при организации совместной деятельности;
- осуществлять прямой контакт участников друг с другом, что значительно экономит время на взаимодействие и поможет исключить неверное толкование задач при множественной их передаче;
- выстраивать многообразные возможные пути движения при общности внешней цели, исходя из возможностей кадрового состава, технических возможностей и опыта работы в конкретном направлении;
- использовать общий, совместно создаваемый ресурс сети для нужд каждого конкретного участника.

В настоящее время мы можем видеть, что сетевое взаимодействие является одним из мощных ресурсов инновационного образования. Для сетевого взаимодействия можно сформулировать следующие принципы.

Во-первых, сеть – это возможность продвижения продуктов инновационной деятельности на рынок образовательных услуг и, таким образом, получения дополнительного финансирования.

Во-вторых, сетевое взаимодействие позволяет усиливать ресурс любого образовательного учреждения за счет ресурсов других учреждений. Сеть помогает найти прецеденты, получить экспертизу собственных разработок, расширить перечень образовательных услуг для обучающихся, в том числе посредством реализации образовательных программ в сетевой форме через образовательные платформы.

Поскольку образовательные учреждения, как участники образовательной сети, являются самостоятельными субъектами, то при определении предмета управления муниципальной системой образования акцент с образовательного учреждения как элемента сетевого взаимодействия смещается на муниципальную образовательную сеть.

При этом очевидно, что существуют проблемы построения и организации муниципальной образовательной сети – часто все взаимодействие сводится к изданию отдельных нормативных актов, не всегда отражающих изменения в целях, задачах, формах и технологиях обучения, содержания деятельности системы образования.

Таким образом, можно сформулировать цель развития сетевого взаимодействия в муниципальной системе образования на ближайшую перспективу, как *формирование муниципальной модели организации сетевого образовательного процесса, обеспечивающей достижение результатов, соответствующих современным условиям развития образования* [1]. Для достижения данной цели в большинстве муниципальных методических службах необходимо организовать работу по решению следующих задач:

- 1) разработка и реализация муниципальной программы/подпрограммы «Развитие сетевого взаимодействия»;
- 2) разработка и внедрение в практику деятельности сетевых образовательных программ, а также программ повышения квалификации, социальные и культурные проекты;
- 3) создание и внедрение в практику системы мониторинга развития сетевого взаимодействия.

Задачи формулируются в соответствии с состоянием сетевого взаимодействия в муниципалитете в настоящее время.

Дальнейшее взаимодействие образовательных организаций в соответствии с программой, принятой и утвержденной моделью деятель-

ности образовательной сети, может опираться на систему организационно-нормативного обеспечения и научно-методического сопровождения этих процессов [3].

Примерная структура такой системы представлена в таблице 1.

Таблица 1

**Система организационно-нормативного обеспечения
и научно-методического сопровождения сетевого взаимодействия**

№	Элемент системы	Содержание/направления деятельности	Организационная форма ¹ (например)
1.	Координационная структура	1. Формирует нормативную базу сетевого взаимодействия. 2. Определяет направления научно-методического сопровождения образовательной деятельности в сети. 3. Организует основные сетевые мероприятия и проекты	1. Отдел развития учреждений общего образования
2.	Информационно-консультационная структура	1. Организует сопровождение образовательной деятельности по различным направлениям, распространение новых образовательных, управленческих и педагогических технологий	1. Муниципальный учебно-методический центр
3.	Центр сети	1. Формируется на базе наиболее ресурсно обеспеченного образовательного учреждения муниципальной территории. 2. Реализует сетевые программы. 3. Обеспечивает удовлетворение запросов и потребностей участников образовательного процесса в условиях сетевого взаимодействия	1. Муниципальный ресурсный центр . 2. Базовая школа. 3. ...
4.	Другие элементы	...	

¹ Организационная форма и ответственный за организацию работы по каждому элементу системы.

Основные этапы реализации развития сетевого взаимодействия при организации деятельности на межинституциональном уровне можно представить в следующей структуре.

Таблица 2

**Основные этапы развития сетевого взаимодействия
на уровне муниципальной методической службы**

№	Наименование этапа	Содержание/направления деятельности
1.	Создание сети муниципальных ресурсных центров	1. Организационно-нормативное обеспечение и научно-методическое сопровождение, разработка программы действий, проведение сетевых мероприятий. 2. Подготовка на базе муниципальной методической службы сетевых программ повышения квалификации
2.	Организация сетевого взаимодействия	1. Внедрение в практику сетевого взаимодействия форм, разработанных с учетом специфики территории. 2. Создание системы мониторинга развития сетевого взаимодействия в муниципальной системе образования
3.	Системное внедрение сетевых форм взаимодействия	1. Разработка и внедрение сетевых образовательных программ, программ профессионального развития, реализация социальных и культурных проектов. 2. Научно-методическое сопровождение и ресурсное обеспечение деятельности в сети. 3. Мониторинг развития сетевого взаимодействия в муниципальной образовательной системе
4.	Оценка эффективности сетевого взаимодействия	1. Мониторинг развития сетевого взаимодействия в муниципальной системе образования. Использование результатов мониторинга для принятия управленческих решений. 2. Исследование и научно-практическое обобщение опыта сетевого взаимодействия. 3. Создание банка материалов для обеспечения сетевого взаимодействия с использованием различных видов носителей информации. 4. Формирование программ повышения квалификации и учебно-методических комплексов с учетом результатов и эффектов сетевого взаимодействия

Механизмы сетевого взаимодействия образовательных учреждений в общем виде можно представить следующим образом. Содержание *нормативно-правовой* части можно представить в такой структуре:

– создание нормативно-правовой базы сетевого взаимодействия образовательных учреждений;

– формирование пакета нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность сети образовательных учреждений в целом и конкретного образовательного учреждения;

– определение направлений и нормативное закрепление содержания образовательной деятельности в условиях сетевого взаимодействия.

Ожидаемые результаты: формирование пакета нормативных правовых документов, закрепляющих правила сетевого взаимодействия в каждом образовательном учреждении муниципальной образовательной сети.

Организационно-управленческий механизм может включать следующие виды деятельности:

1) анализ ресурсного обеспечения образовательного процесса;

2) организация социального партнерства в условиях реализации муниципальной модели сетевого взаимодействия;

3) формирование системы управления сетевым взаимодействием;

4) планирование образовательного процесса в сети;

5) контроль качества реализации сетевых образовательных программ и т. д.

Результатом применения данного механизма взаимодействия могут служить развитие следующих направлений функционирования сети:

– реализация сетевых образовательных программ и проектов совместно с различными социальными институтами;

– управление сетевым взаимодействием образовательных учреждений на основе единых подходов, отражающих особенности муниципальной территории;

– разработка планов, дорожных карт, сетевых графиков, формирование сетевых классов (групп), сетевых учебного плана и расписания;

– соблюдение образовательными учреждениями, входящими в сеть, требований образовательных стандартов к результатам образования.

Финансово-экономический механизм может включать в себя:

1) оценку имеющихся и необходимых ресурсов для обеспечения сетевого образовательного процесса;

2) организацию финансирования образовательной деятельности в условиях сетевого взаимодействия;

3) организацию взаимодействия имущественного характера между образовательными учреждениями – участниками сети.

Ожидаемые результаты

1. Эффективное распределение ресурсов между образовательными учреждениями – участниками сети.

2. Финансирование образовательной деятельности в условиях сетевого взаимодействия.

3. Оперативное ресурсное обеспечение сетевых процессов.

Основные типы сетевого взаимодействия (по М. Б. Захаровой [2])

1. Линейный тип взаимодействия. Организуется в том случае, когда в сеть объединяются, например, образовательные организации дополнительного образования, расположенные на ограниченной территории. При таком взаимодействии наблюдается снижение конкуренции за обучающихся, повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

2. Иерархический тип взаимодействия имеет место в условиях, когда в сеть объединены учреждения и организации, относящиеся к разным уровням образования. Так, например, для реализации программы формирования здорового образа жизни, в рамках реализации муниципальной программы, в сеть могут быть объединены дошкольные, общеобразовательные образовательные организации, организации профессионального образования, библиотеки, музеи, спортивные центры.

3. Смешанный тип взаимодействия объединяет первые два типа, когда в сети присутствуют как организации одного уровня образования (несколько образовательных организаций), так и организации других уровней обучения (дошкольные образовательные организации и ССУЗ). Такой вариант сети можно встретить, например, при реализации волонтерских проектов с обучающимися и воспитанниками школ-интернатов.

Следующая классификация типов сетевого взаимодействия опирается на ведомственную подчиненность организаций, осуществляющих взаимодействие:

1) муниципальный тип сетевого взаимодействия;

2) региональный тип сетевого взаимодействия;

3) федеральный тип сетевого взаимодействия;

4) смешанный тип сетевого взаимодействия, в котором принимают участие организации различной ведомственной подчиненности.

Еще одно авторское основание для классификации типов сетевой организации взаимодействия основано на тех целях и задачах, ради решения которых организации объединили свои ресурсы [2].

1. Информационная сеть, в которой решается основная задача образовательных организаций, обмен информацией, методиками, программами, литературой. Эта сеть может включать огромное количество организаций и функционировать по аналогии с интернетом.

2. Социально-функциональная сеть, для которой важны непосредственные контакты участников коммуникации. По такому типу могут строиться отношения между учреждениями, осуществляющими процесс повышения квалификации педагогов на территории муниципалитета (при условии достаточных ресурсов).

3. Инновационные сети, цель которых состоит в порождении, генерировании новых идей, форм, способов деятельности, апробации новых технологий.

Для эффективного управления процессами на уровне сетевого взаимодействия в муниципальной службе рационально ввести в план и проводить регулярную оценку развития и функционирования сетевого взаимодействия.

Примерное содержание мониторинга необходимо определять в соответствии с планом работы, составленным на основе изучения состояния системы сетевого взаимодействия в конкретной территории.

Направления деятельности, подлежащие оценке во время мониторинга, определяются программой и проводятся в строгом соответствии с задачами каждого направления деятельности.

По направлению деятельности «Разработка и внедрение сетевых образовательных программ, программ профессионального развития, реализация социальных и культурных проектов» целесообразно запланировать мониторинг по оценке качества разработки и реализации сетевых образовательных программ, учебных планов. Данный вид мониторинга могут осуществлять уполномоченные специалисты органов управления образования, специалисты ММС.

Мониторинг «Формирование программ повышения квалификации и учебно-методических комплексов с учетом результатов и эффектов сетевого взаимодействия» может осуществляться как диагностика уровня профессиональной квалификации и компетентности руководя-

щих и педагогических работников образовательных организаций. Данный мониторинг могут осуществлять уполномоченные специалисты органов управления образования, администрация, сотрудники ММС.

В рамках инновационной деятельности, организованной на территории муниципалитета, целесообразно производить оценку такого направления деятельности как «Научно-методическое сопровождение и ресурсное обеспечение деятельности в сети». Мониторинг могут осуществлять уполномоченные специалисты органов управления образования, администрация, сотрудники ММС. И так далее по видам деятельности методической службы, организованной в форме сетевого взаимодействия.

Сетевое взаимодействие на уровне муниципалитета, как мы видим, может стать инструментальной основой формирования муниципальной методической сети как современной организационной структуры, основанной на различных типах и формах сетевого взаимодействия в системе образования. В зависимости от выбранного типа взаимодействия необходимо продумать систему контроля над деятельностью системы [2].

В настоящее время в Челябинской области основная часть взаимодействий посредством сети осуществляется на уровне сетевых сообществ педагогов, собранных по принципу *предметной* принадлежности: сетевых профессиональных сообществ, районных и муниципальных методических объединений.

Сетевое профессиональное сообщество – это форма организации профессиональной деятельности в сети, позволяющая представителям педагогической общественности общаться друг с другом, комментировать и задавать вопросы, невзирая на расстояние, решать профессиональные задачи, обмениваться опытом друг с другом на виртуальных мастер-классах, реализовывать себя и повышать свой профессиональный уровень и ИК-компетентности в принципиально новом информационном пространстве; группа профессионалов, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности в сети [2].

Сетевые сообщества в настоящее время предлагают возможности как дистанционного обучения и неформального повышения квалификации, так и участия в профессиональных конкурсах.

Сетевые сообщества можно рассматривать как «банк инновационного опыта», «копилку» материалов, собранных самими педагогами –

участниками данного сообщества, что в сочетании с личными данными самого педагога, необходимыми при регистрации, является неким электронным портфолио, показывающим направления деятельности педагога, его квалификационный уровень, интересы, цели, задачи. Многие сетевые сообщества в настоящее время предоставляют удобное для заполнения пространство, являющееся виртуальным кабинетом и, одновременно, его портфолио [2].

Средствами сетевых профессиональных сообществ достаточно просто проводить обмен опытом в таких формах как: обучающие семинары, виртуальные конференции, краткосрочные и долгосрочные конкурсы, межрегиональные проекты, агитационные и презентационные акции, мастер-классы по различным темам, обмен опытом в чатах и форумах, фестивали идей и проектов, а также видеоконференций. Перечисленные формы активно поддерживаются членами сетевых профессиональных сообществ, так как являются экономными с точки зрения затрачиваемых усилий на организацию [4].

В работе муниципальной методической службы, как нам кажется, целесообразно организовать контроль функционирования таких групп в социальных сетях, что значительно облегчит сбор информации о потребностях профессионального сообщества, его интересах и запросах.

В социальных сетях, таких как «ВКонтакте», «Twitter» и т. п. существует возможность оперативно организовывать различного рода опросы общественного мнения, отклик на мероприятие, выяснение мнения о явлении или событии. Выборка получается очень однородная, так как опросы размещаются в среде профессионалов, работающих в одной сфере. При этом обработка входящих данных значительно упрощается, так как система задает параметры деления на кластеры по различным показателям: возраст, пол, регион, уровень образования и т. п.

Анализ деятельности различных сетевых профессиональных сообществ показывает, что успеху социально-педагогической сети способствуют следующие факторы:

- 1) наличие удобных и разнообразных инструментов для организации личного пространства;
- 2) постоянные нововведения, подогревающие интерес к активностям сети;
- 3) использование не самостоятельно разработанных, но популярных удобных сервисов;

4) наличие инструментов и сетевого пространства для самовыражения без страха быть осмеянным и непринятым;

5) учет психологических, возрастных, социальных предпочтений потребителей;

6) использование интересов пользователей для проблематизации и постановки актуальных для педагога задач;

7) поощрения, стимулирование, публичное признание достижений наиболее активных участников сообщества;

8) толерантное, креативное, реактивное моделирование и руководство сообществами [1].

Особый интерес на уровне муниципальной методической службы может представлять так называемые «надпредметные сообщества», которые представляют собой виртуальную площадку для совместной деятельности учащихся и учителя. Это могут быть блоги и посты экспертов и педагогов, рассказывающих об опыте использования и применении, допустим, ИКТ в педагогической практике; конкурсы педагогического мастерства; онлайн-конференции, на которых участники сообщества могут повысить свой профессиональный уровень; проекты и методики внедрения ИКТ в учебный процесс и многое другое. В таких сообществах можно посетить предметные клубы учителей, пообщаться с тысячами школ, учителей и учеников, разместить видео, документы и презентации, опубликовать краеведческую информацию, создать фото- и видеогалереи, блоги и чаты школ и т. д.

Таким образом, сетевая активность педагогов – одна из самых быстро развивающихся тем, связанных с процессами информатизации в муниципальной системе образования. Участвуя в деятельности профессионального сетевого сообщества, учитель расширяет свои знания в педагогике, методике, повышает тем самым уровень своей профессиональной компетентности.

При использовании сетевых сообществ всеми участниками образовательного процесса происходит постепенное переосмысление применения педагогических технологий и инструментария информационных технологий в профессиональной практике преподавателей под влиянием социальных сервисов. Они позволяют переключиться на личностно ориентированные формы взаимодействия и организовать активное сотрудничество обучающихся и учителей, вовлекают участников образовательного процесса в групповые формы учебного взаимодействия.

Особенности организации работы с молодыми специалистами

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Муниципальная программа по осуществлению поддержки молодых педагогов и/или наставничеству представлена в 23 из 44 территорий Челябинской области, что составляет 54,8% от общего числа муниципальных методических служб. Дорожная карта или план-график реализации программ различных форм взаимодействия с молодыми педагогами представлена в 29 территориях, что составляет 69% от общего числа муниципальных методических служб. Следовательно, необходимо активно развивать данное направление деятельности в территориях, не имеющих системы взаимодействия с молодыми специалистами.

Как показал мониторинг, в различных территориях накоплено значительное количество отдельных апробированных моделей, модулей, тренингов, курсов, ориентированных на молодых педагогов с разными стартовыми возможностями, которые могут использоваться, в том числе в формате сетевого взаимодействия. Реализация сетевого формата работы с молодыми специалистами на уровне муниципалитета и региона позволит соблюсти адресность соответствующей поддержки среди педагогов, имеющих одинаковые сложности и потребности в устранении профессиональных дефицитов.

Целью работы с молодыми педагогами на уровне образовательных организаций, находящихся в структуре муниципальных методических служб на территории Челябинской области, чаще всего обозначают: создание *условий* для формирования и развития технологических, методических и рефлексивных умений педагогов, соответствующих требованиям профессионального стандарта педагогической деятельности.

Задачи, которые определяются муниципальными методическими службами в части работы с педагогическими работниками структуры образования, осуществляющими деятельность в течение первых 3 лет

после окончания обучения в профильных образовательных учреждениях, в общем виде можно сформулировать как:

1) выявление затруднений в организации деятельности на всех направлениях, в том числе с наставниками;

2) обеспечение необходимыми информационными и методическими ресурсами, позволяющими в полной мере соответствовать профессиональному стандарту педагога;

3) создание мотивационных условий деятельности для продолжения деятельности в муниципальной или районной образовательной системе по истечению срока²;

4) организация работы творческих групп по различным направлениям деятельности, в том числе подготовке участия в конкурсах, организованных в муниципальных районах и городских округах для молодых педагогов;

5) обеспечение реализации индивидуальных программ профессионального роста педагогов дошкольного, основного и дополнительного образования;

6) обеспечение тиражирования наиболее ценного опыта образовательных организаций.

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» молодые специалисты на уровне муниципальной методической системы могут быть протестированы на выявление дефицитов с помощью стандартизированных форм оценки [9]. Следовательно, методистам необходимо освоить методику проведения оценочных процедур и предоставить возможность получения индивидуального плана устранения профессиональных дефицитов не только педагогов, осуществляющих педагогическую деятельность длительный период времени, но и начинающих специалистов.

Комплексная диагностика позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров. Результаты диагностики являются основанием для по-

² Молодым педагогом считается специалист, получивший высшее или средне-специальное педагогическое образование либо специальную подготовку, работающий/трудоустроенный в образовательных организациях до возраста 35 лет, со стажем работы в образовательных организациях до 3 лет.

строения индивидуального плана профессионального развития. После прохождения диагностики работник имеет возможность получить рекомендации восполнить свои дефициты как по содержанию, так и по форме. Таким образом, эффективное восполнение профессиональных дефицитов на основе индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития может осуществляться посредством обучения по дополнительным профессиональным программам в сочетании с мероприятиями неформального образования (перекрестное посещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.), стажировкой (индивидуальной или групповой) и т. д.[2]

Важнейшую роль в определении точек роста молодых педагогов играет самодиагностика профессиональных навыков. В приложении предложены анкеты для самодиагностики, самооценки профессионально-методических компетенций педагога, лист самооценки компетенций в области воспитания, лист оценки профессиональной деятельности педагога обучающимися. Данное анкетирование предложено исследовательской группой Костромского государственного университета и отражает максимальное количество аспектов деятельности педагога. Опрос целесообразно проводить в образовательных организациях в рамках работы методических объединений учителей-предметников, а также в рамках работы «Школа молодых учителей».

При обработке информации, как на уровне муниципальной методической службы, так и на уровне образовательной организации, появится возможность проследить тенденцию формирования затруднений молодых педагогов, своевременно оказать профессиональную помощь и избежать негативных последствий отсутствия опыта и ключевых компетенций, что позволит молодому специалисту остаться в профессии.

Формы работы с молодыми специалистами

1. Коллективная работа. На уровне муниципалитета коллективная работа с молодыми специалистами может быть организована в формах: сетевого взаимодействия, педагогического семинара среди молодых специалистов, «круглого стола» по вопросам индивидуальных планов работы молодых специалистов, по вопросам финансового обеспечения, льгот на уровне муниципалитета и т. п.

2. Групповые формы работы. Групповое консультирование (чаще всего такая форма работы применяется при взаимодействии педагога-наставника с группой молодых специалистов). Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается, в основном, в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности и осуществление этого плана молодого педагога;
- контроль и корректировка процесса становления педагога;
- системный анализ ситуации.

На уровне муниципалитета эта форма работы может быть организована специалистом из психологической службы для предоставления возможности молодому специалисту оценить свою работу «вне стен школы». Такая работа проходит в рамках работы «Клубов молодых педагогов».

Обзоры педагогической литературы. Групповые мероприятия могут быть организованы в рамках работы сетевых профессиональных сообществ, педагогами-библиотекарями, специалистами муниципальных методических служб области в форме регулярных цифровых онлайн-встреч с использованием возможностей социальных сетей, платформ Сферум, Zoom, Skype и т. п.

Данные мероприятия, при организации групповой формы работы с молодыми специалистами, можно проводить в ролевой форме: разыгрывать ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатывать приемы общения с различными группами участников образовательного процесса, со специалистами юридического и банковского сопровождения.

Деловые игры. Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры. Деловые игры можно организовывать в рамках работы со старшеклассниками, желающими получить профессию педагога. Таким образом, молодой специалист сможет про-

явить свои профессиональные качества как более опытный, чем абитуриенты, специалист, что поможет поднять его самооценку.

3. Индивидуальная работа. Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный» в форме наставничества «учитель – учитель».

Формы и методы индивидуальной работы с молодыми специалистами: беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными педагогами, тематические педсоветы, семинары, методические консультации и т.п.

Индивидуальные формы работы с молодыми специалистами

1. 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.

2. Коучинг. Коучинг (coaching с англ. – «тренировка») – метод обучения, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. В отличие от менторства, коучинг сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития. В деятельности муниципальной методической службы данная идея используется недавно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых учителей, консультаций опытных педагогов. 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 коуч-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива, который прошел соответствующее обучение.

3. Кейс-метод. Данный метод в работе с молодыми педагогами – 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 отражает не только 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, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками.

4. Технология открытого пространства. Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

5. Квик-настройка. Квик-настройка – быстрая психологическая индивидуальная настройка педагога на успешную работу. Для положительной настройки используется такая форма как аффирмация. Аффирмации (от лат. *affirmatio* – «подтверждение») – это убеждающие высказывания, содержащие вербальную формулу, при многократном повторении закрепляющую в подсознании человека установку на положительные перемены в его жизни, способствуя улучшению его психоэмоционального фона. Например: трудности закаляют нас на пути к успеху!

6. Мастер-класс (практикум). Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Организация работы по направлениям целевой модели наставничества³

Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать *система наставничества*. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и другие. Наставничество является эффективным средством, способствующим профессиональному развитию, при помощи которого сотрудники организации могут достигнуть намеченных профессиональных успехов, карьерных целей. Высока результативность наставничества при повышении эффективности использования кадровых ресурсов [11].

В настоящее время на территории Челябинской области работает система наставничества, которая активно реализует четыре формы взаимоотношений: «учитель – учитель», «учитель – ученик», «работодатель – ученик» и «ученик – ученик».

На уровне муниципальной методической системы эффективно использование наставничества в качестве инструмента повышения квалификации для административного корпуса и управленческих кадров. В основе программ наставничества чаще всего лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

³ Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс] : методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. Челябинск : ЧИППКРО, 2021. 1 электрон. опт. диск (DVD-R). Загл. с экрана.

Наставничество, на уровне муниципального взаимодействия образовательных организаций, можно применять не только в тех случаях, когда речь идет о передаче опыта преподавательской деятельности, но и в случаях, когда речь идет о передаче опыта инновационного развития образовательной организации, передаче опыта эффективного управления, об обмене опытом взаимодействия с родительской ответственностью, организации волонтерского олимпиадного и конкурсного движения, и т. д.

**Организация работы
по сопровождению развития методической системы
муниципальной методической службы
средствами анализа деятельности
образовательных организаций
и подготовки аналитических материалов
и адресных рекомендаций**

По результатам анализа содержания документов, представленных в рамках мониторинга методической системы региона можно констатировать, что самыми востребованными адресными методическими рекомендациями, которые разрабатываются на уровне районных методических служб, являются:

- методические рекомендации школам с низкими результатами успеваемости;
- методические рекомендации по организации обучения учащихся с ограниченными возможностями здоровья;
- методические рекомендации по организации, содержанию и форме обучения для учителей предметников.

Во всех перечисленных случаях есть возможность рассматривать организацию процессов преодоления выявленных затруднений с точки зрения наставничества.

Муниципальная программа по осуществлению поддержки молодых педагогов и/или наставничеству представлена в 23 территориях, что составляет 54,8% от общего числа муниципальных методических служб. Учитывались не только наличие и реализация программы наставничества с молодыми педагогами, но и наличие клубов молодых педагогов. Дорожная карта (план-график) представлена в 29 тер-

риториях, что составляет 69% от общего числа муниципальных методических служб. Рекомендации с учетом потребностей педагогов в каждой конкретной территории по вопросам наставничества на момент мониторинга предоставлено лишь в 6 территориях. Следовательно, на уровне муниципальных методических служб данному направлению работы уделяется недостаточно внимания.

В соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества на территории Челябинской области, в настоящее время регион находится на втором – основном – этапе реализации программы [7]. На данном этапе происходит апробация модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров, в зависимости от выбранной модели на уровне территории, накопление материала, направленного на научно-методическое обеспечение процесса развития.

Методы, рекомендованные для реализации данного этапа в соответствии с формируемой моделью на территории Челябинской области: сбор статистической информации, эксперимент, круглые столы, опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы, анализ всех форм взаимодействия.

Следовательно, для достижения задач данной программы необходимо продолжать деятельность по выполнению мероприятий дорожной карты [9].

1. Составление и контроль реализации дорожной карты (плана-графика) мероприятий по поддержке молодых педагогов и/или реализации системы наставничества в муниципальной образовательной системе до 2024 года.

2. Реализация программ (дорожных карт) профессионального развития педагогических работников системы общего образования муниципалитета.

3. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.

4. Отработка различных форм и анализ эффективности механизмов оценки результата изменения процедуры наставничества, поощрение лучших наставников территориально.

5. Сопровождение участия представителей школьных, районных методических объединений и/или профессиональных (в т. ч. сетевых) сообществ педагогических работников системы общего образования в профессиональных конкурсах (грантах).

6. Разработка и сопровождение мероприятий по методической поддержке в рамках инновационной деятельности (МИП, РИП, ФИП, точки роста, технопарки).

7. Разработка и реализация муниципальной программы по осуществлению поддержки молодых педагогов до 2024 года.

8. Подготовка управленческих решений (приказов, распоряжений) по осуществлению поддержки молодых педагогов, наставничеству и дополнительного образования.

С целью оказания помощи педагогам, имеющим профессиональные затруднения (профессиональные дефициты) и развития профессиональной компетентности педагога, его мастерства, развития профессионально-ценностных ориентаций и качеств, творческого стиля мышления, освоение современных педагогических технологий, саморазвития и полноценной самореализации в избранной профессии на уровне муниципалитета целесообразно продолжать реализацию муниципальной программы наставничества.

Важно отметить, что используемые методической службой формы обучающего взаимодействия (научно-практические конференции и семинары, стажировки, практикумы, педагогические мастерские, мастер-классы, круглые столы, конкурсы, выставки, презентации и др.), целевой поддержки образовательных учреждений и педагогов, а также процедуры их распределения, при правильном применении, создают в системе образования своеобразную мотивационную среду, побуждающую участников к активизации инновационной деятельности.

Аналитическая деятельность муниципальной методической службы

Аналитическая деятельность муниципальной методической службы направлена, в первую очередь, на изучение фактического состояния методической деятельности территории и обоснованности применения способов, средств, воздействий по достижению целей, на объективную оценку полученных результатов и выработку регулирующих механизмов по переводу исследуемой системы в новое состояние.

Основные этапы деятельности руководителя методической службы по анализу достигнутых результатов могут быть представлены в следующей последовательности.

1. Определение предмета анализа (сбор информации, классификация ее по блокам, определение цели анализа собранной информации, оценка информации количественных и качественных позиций).

2. Структурно-функциональное описание предмета анализа.

3. Анализ причинно-следственных связей (явление – причина – условие – результат);

4. Установление факта достижения цели, подготовка итоговых аналитических материалов.

В процессе анализа должны быть получены ответы на вопросы:

а) является ли результат на выходе положительным; если нет, то почему;

б) какие факторы препятствуют достижению более высоких результатов;

в) что нужно изменить в содержании и технологиях учебно-воспитательного процесса, его организации, кадровом потенциале, материально-технической базе и других условиях, чтобы достигнуть поставленной цели.

На основе анализа формируется план работы на следующий период.

Для достижения мониторинговых показателей эффективности работы муниципальной методической системы необходимо использовать показатели эффективности модели методической работы в системе образования Челябинской области (Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.01.2021 № 01/249 «Об утверждении модели методической работы в системе образования в Челябинской области») для проведения мониторингов, обеспечивающих сбор и анализ информации о методической работе в муниципальной образовательной системе [8].

Подробнее с критериями эффективности работы муниципальной системы методической работы, способами оценки и путями достижения соответствия им можно ознакомиться в методическом пособии «Организация методической работы в муниципалитете в контексте внедрения и реализации региональной системы методической работы», выпущенном ГБУ ДПО ЧИППКРО в 2021 году [5].

Источники информации и список литературы

1. Воронцова, И. В. Сетевые педагогические сообщества как форма повышения профессиональной компетентности учителя / И. В. Воронцова // Молодой ученый. – 2015. – № 18 (98). – С. 444–449.

2. Захарова, М. Б. Типы и формы сетевого взаимодействия в системе образования / М. Б. Захарова // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipy-i-formy-setevogo-vzaimodeystviya-v-sisteme-obrazovaniya>.

3. Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме (утв. Минпросвещения России 28.06.2019 № МР-81/02вн).

4. Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах РФ. – URL: <https://fioco.ru/methodic>.

5. Организация методической работы в муниципалитете в контексте внедрения и реализации региональной системы методической работы [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 536 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 1 электрон. опт. диск (DVD-R). – Систем. требования: РС от 1 ГГц; 512 Мб RAM; 1,2 Мб свобод. диск. пространства; CD-привод; ОС Windows XP и выше; ПО для чтения pdf-файлов. – Загл. с экрана.

6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». «Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». – URL: <https://base.garant.ru/199499/>.

7. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.03.2021 № 01/719 «Об утверждении Дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021–2022 годах региональным центром наставничества для образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам».

8. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.01.2021 № 01/249 «Об утверждении модели методической работы в системе образования в Челябинской области».

9. Распоряжение Министерства просвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

10. Станченко, С. В. О работе со школами с низкими образовательными результатами / С. В. Станченко // Форум педагогов Подмосквья. – 2020. – URL: <https://youtu.be/5hpVTaC53eU>.

11. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 4 (25). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sistemy-nastavnichestva-v-pedagogicheskoy-praktike>.

Приложение

Листы самооценки

Уважаемый педагог!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какой Вы видите свою роль в образовательном процессе, предлагаем Вам заполнить листы самооценки. Вы также сможете оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-балльную шкалу.

5 – Вы абсолютно согласны с утверждением.

4 – Вы скорее согласны с утверждением.

3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов.

2 – Вы скорее не согласны с утверждением.

1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением.

Отмечайте Ваш ответ знаком в соответствующей колонке.

Заранее благодарим за сотрудничество!

Лист самооценки профессиональной деятельности педагога

Виды профессиональных компетентностей	№ вопроса
Компетентность в области личностных качеств	1–5
Компетентность в области мотивации обучающихся	6–10
Компетентность в области организации педагогической деятельности	11–15
Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	16–20
Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	21–25
Компетентность в области разработки программы, методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений	26–30

Лист 1

№ п/п	Утверждения	1	2	3	4	5
1	Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег	1	2	3	4	5
2	Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки	1	2	3	4	5
3	Для меня характерно «держать себя в руках»	1	2	3	4	5
4	У меня легко получается решать несколько задач одновременно	1	2	3	4	5
5	Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы	1	2	3	4	5
6	Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся	1	2	3	4	5
7	Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи	1	2	3	4	5
8	Мотивация обучающихся – это ответственность учителя	1	2	3	4	5
9	Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок в педагогической деятельности	1	2	3	4	5
10	Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)	1	2	3	4	5
11	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету	1	2	3	4	5
12	Новаторство – кредо каждого хорошего педагога	1	2	3	4	5
13	У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов	1	2	3	4	5

№ п/п	Утверждения	1	2	3	4	5
14	Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях	1	2	3	4	5
15	Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации	1	2	3	4	5
16	Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами	1	2	3	4	5
17	Обычно я озвучиваю цель учебного занятия несколько раз в течение занятия	1	2	3	4	5
18	Считаю важным различать цель и тему занятия	1	2	3	4	5
19	В плане учебного занятия я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели	1	2	3	4	5
20	Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач учебного занятия	1	2	3	4	5
21	Я так организую учебное занятие, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания	1	2	3	4	5
22	На моих занятиях обучающиеся не могут ответить на вопрос «Что должно быть достигнуто в результате занятия?»	1	2	3	4	5
23	При подготовке к занятиям, помимо основного материала, я использую дополнительные материалы по предмету	1	2	3	4	5
24	Нет «каверзных» вопросов от обучающихся, а есть незнание педагога	1	2	3	4	5
25	Я использую в педагогических целях даже «внештатные» ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому содержанию	1	2	3	4	5
26	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися	1	2	3	4	5
27	Я умею разрешать конфликты оптимальным способом	1	2	3	4	5
28	У меня есть значительный опыт совместной работы по подготовке и реали-	1	2	3	4	5

№ п/п	Утверждения	1	2	3	4	5
	зации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
29	Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся	1	2	3	4	5
30	На моих занятиях часто используются приемы взаимооценки и самооценки обучающихся	1	2	3	4	5

Лист самооценки профессионально-методических компетенций педагога

Вопросы анкеты призваны определить уровень самооценки сформированности профессионально-методических компетенций молодых педагогов в области построения урока в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

Виды профессионально-методических компетенций	№ вопроса
Методологические (владение методологией системно-деятельностного подхода на практике)	1, 2, 4, 9, 31
Методические (способность создавать условия для достижения обучающимися образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных); применять продуктивные методы обучения: проблемный, проектный, исследовательский)	5, 8, 12, 14, 18
Технологические (способность анализировать процесс обучения с позиции его технологичности; эффективно применять технологии обучения)	3, 15, 20, 22, 28
Мотивационные (способность формировать у учащихся мотивацию к обучению)	3, 6, 11, 14, 30
Целеполагание (способность организовать работу обучающихся по принятию и сохранению целей и задач учебной деятельности)	3, 10, 11, 20, 33
Проектировочные (способность проектировать учебные занятия в соответствии с требованиями систем-	2, 18, 22, 23, 24

Виды профессионально-методических компетенций	№ вопроса
но-деятельностного подхода, конструировать задания, формирующие универсальные учебные действия, разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся)	
Коммуникативные (способность выстраивать эффективную коммуникацию с обучающимися, организовать учебное сотрудничество)	13, 15, 17, 19, 27
Оценочные (способность осуществлять контрольно-оценочную деятельность результатов освоения образовательной программы обучающимися с применением различных систем оценивания)	16, 21, 25, 26, 28
Рефлексивные (способность целостно анализировать свой опыт, адекватно оценивать результаты своей деятельности, определять проблему(ы), их приоритетность, устанавливать причинно-следственные связи, выбирать способы профессионального развития)	29, 33, 34, 35, 36
Предметные (способность осуществлять эффективную деятельность в заданной предметной области)	7, 37–40

Лист 2

№	Утверждения	1	2	3	4	5
1	Я владею технологиями реализации системно-деятельностного подхода на уроке	1	2	3	4	5
2	Я умею разрабатывать технологическую карту урока с позиции системно-деятельностного подхода	1	2	3	4	5
3	Я владею методами, образовательными технологиями, создающими условия для формирования у обучающихся способностей принимать и сохранять цели и задачи учебной деятельности	1	2	3	4	5
4	Я достаточно глубоко знаю теоретические вопросы возрастной психологии	1	2	3	4	5
5	Я хорошо владею различными современными методами преподавания и использую их на своих уроках	1	2	3	4	5

№	Утверждения	1	2	3	4	5
6	Я владею способами, методами, приемами формирования мотивации к обучению	1	2	3	4	5
7	Я могу сформулировать предметные результаты урока	1	2	3	4	5
8	Я могу сформулировать метапредметные результаты урока	1	2	3	4	5
9	Я умею создавать для конкретного ученика ситуацию успеха	1	2	3	4	5
10	Я могу сформулировать цель урока через результаты обучения, выраженные в действиях учащихся	1	2	3	4	5
11	Я владею технологией проектирования вопросов проблемного характера, проблемных ситуаций на уроке	1	2	3	4	5
12	Я часто на лабораторных и практических занятиях организую работу учащихся так, чтобы она проходила в форме исследования	1	2	3	4	5
13	Я владею способами, приемами, методами организации учебного сотрудничества на уроке	1	2	3	4	5
14	Я владею способами, методами, приемами поддержки инициативности и самостоятельности обучающихся, развития их творческих способностей	1	2	3	4	5
15	Я владею технологией организации работы группы	1	2	3	4	5
16	Я могу эффективно организовать самоконтроль и взаимоконтроль на уроке	1	2	3	4	5
17	Я могу на уроке эффективно организовать работу обучающихся по взаимной оценке	1	2	3	4	5
18	На уроках я часто использую научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления учащихся	1	2	3	4	5
19	Я могу организовать дискуссию на уроках	1	2	3	4	5
20	Мне удастся выбрать соответствующую технологию, метод или методический прием для реализации целей урока	1	2	3	4	5

№	Утверждения	1	2	3	4	5
21	Я систематически обучаю детей осуществлять рефлексивное действие на уроке	1	2	3	4	5
22	Я владею умениями рассматривать явления, факты, события в ходе объяснения нового материала с позиций метапредметного подхода (показать всеобщность законов природы и общества, вводить элементы системного видения явлений и объектов и т. п.)	1	2	3	4	5
23	Я умею составлять задания для учащихся различной степени сложности	1	2	3	4	5
24	Часто могу определить, какой вид заданий будет трудным для учащихся	1	2	3	4	5
25	Я умею формулировать четкие критерии контроля, самоконтроля и самооценки на уроке	1	2	3	4	5
26	Я могу определить степень осознанности владения учащимися мировоззренческими понятиями	1	2	3	4	5
27	Я специально планирую коммуникативные задачи урока	1	2	3	4	5
28	Я владею методиками и инструментами формирующего оценивания на уроке	1	2	3	4	5
29	Я умею анализировать учебный материал с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания	1	2	3	4	5
30	На моих уроках все обучающиеся могут ответить на вопрос «Чего он должен достичь в результате занятия?»	1	2	3	4	5
31	На уроке я уделяю много внимания формированию УУД обучающихся	1	2	3	4	5
32	Я владею методами постановки учебной задачи	1	2	3	4	5
33	Я могу, исходя из дидактической цели урока, выбрать его тип					
34	Я могу оценить свои удаchi на уроке, определить то, что удалось больше всего?	1	2	3	4	5

№	Утверждения	1	2	3	4	5
35	Я могу определить и оценить, что не получилось на том или ином уроке, какие были затруднения?	1	2	3	4	5
36	Я могу составить план (проект) своего профессионального развития	1	2	3	4	5
37	Я умею согласно базовой программе проводить учебное занятие	1	2	3	4	5
38	Я умею модифицировать базовую программу, компилируя, добавляя элементы из других программ, ориентируясь на возрастные и личностные особенности своих учащихся	1	2	3	4	5
39	Я умею оценивать предметные знания и умения учащихся	1	2	3	4	5
40	Я умею строить занятия с углублением предметного содержания	1	2	3	4	5

Учились ли Вы где-то отмеченным выше умениям? Выберите не более трех вариантов ответа.

1. Во время обучения в вузе, колледже.
2. На курсах повышения квалификации.
3. На разного рода образовательных семинарах.
4. У опытных педагогов.
5. Через самообразование (читал, размышлял и т. д.).

Лист самооценки компетенций в области воспитания

Лист 3

№	Утверждения	1	2	3	4	5
1	Я умею строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	1	2	3	4	5

№	Утверждения	1	2	3	4	5
2	Я умею создавать разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся	1	2	3	4	5
3	Я умею поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	1	2	3	4	5
4	Я умею помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации, неблагоприятных условиях	1	2	3	4	5
5	Я умею организовать экскурсии, походы, экспедиции и т. д.	1	2	3	4	5
6	Я умею сотрудничать с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач	1	2	3	4	5
8	Я умею использовать интерактивные формы и методы в воспитательной работе	1	2	3	4	5
9	Я умею использовать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой и т. д.)	1	2	3	4	5
10	Я умею поддерживать деятельность ученических органов самоуправления	1	2	3	4	5
11	Я умею создавать условия для формирования толерантности учащихся	1	2	3	4	5
12	Я умею создавать условия для формирования гражданской позиции учащихся	1	2	3	4	5
13	Я умею оказывать помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	1	2	3	4	5

Учились ли Вы где-то отмеченным выше умениям? Выберите не более трех вариантов ответа.

1. Во время обучения в вузе, колледже.
2. На курсах повышения квалификации.
3. На разного рода образовательных семинарах.
4. У опытных педагогов.
5. Через самообразование (читал, размышлял и т. д.).

Какие на Ваш взгляд формы работы являются наиболее эффективными для развития профессиональных умений? Отметьте «+» вариант ответа по направлению работы, в котором Вы принимали участие.

№	Формы работы	Всегда эффективно	В большей степени эффективно	Чаше не эффективно	Не эффективно	Принимал участие
1	Прикрепление наставника					
2	Тьюторское сопровождение					
3	Ведение рефлексивного дневника, составление портфолио молодого педагога					
4	Обсуждение администрации (завучем, директором) с молодым педагогом состояния дел в первый год работы, возможностей его карьерного продвижения					
5	Обучение на семинарах по современным образовательным технологиям					
6	Контроль со стороны администрации за деятельностью молодого педагога. Методическое сопровождение администрации профессиональной деятельности молодого педагога					
7	Привлечение молодого педагога к участию в процедурах оценки своей педагогической деятельности					
8	Посещение мастер-классов педагогов-мастеров					
9	Обмен опытом на конференциях и мастер-классах					
10	Поддержка инициатив молодого педагога					
11	Включение молодого педагога в проекты, разворачиваемые в организации					
12	Обучение на курсах повышения квалификации					

№	Формы работы	Всегда эффективно	В большей степени эффективно	Чаще не эффективно	Не эффективно	Принимал участие
13	Участие в работе «Школы молодого педагога» (Совета молодых педагогов)					
14	Общение, совместная деятельность с другими молодыми педагогами муниципалитета (в рамках работы городского, муниципального, регионального МО молодых педагогов)					
15	Участие в профессиональных конкурсах и состязаниях					
16	Стажировки					
17	Тренинги личностных ресурсов					
18	Участие в работе сетевого предметного сообщества					
19	Участие в работе профессиональных клубов					
20	Участие в семинарах, конференциях на уровне муниципалитета, региона					
21	Участие в организационно-деятельностных играх (ОДИ)					

Лист оценки профессиональной деятельности педагога обучающимися

Уважаемый учащийся!

Для того чтобы больше узнать о том, какой Вы видите роль педагогов в образовательном процессе, предлагаем заполнить лист оценки. Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества учителей, необходимые для педагогической деятельности, используя 5- балльную шкалу:

5 – Вы абсолютно согласны с утверждением.

4 – Вы скорее согласны с утверждением.

3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов.

2 – Вы скорее не согласны с утверждением.

1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением.

Отмечайте ответ знаком в соответствующей колонке.

Заранее благодарим за сотрудничество!

Укажите, пожалуйста, в какой школе Вы учитесь.

Сельская школа.

Городская школа (школа малого города).

Лицей или гимназия.

Я обучаюсь в классе: 7–9; 10–11

№	Утверждения	1	2	3	4	5
1	Учитель обращает внимание на наше плохое настроение					
2	Учителю всегда интересно, какие чувства вызывают у нас его слова и поступки					
3	Для учителя характерно «держать себя в руках»					
4	У учителя легко получается решать несколько задач одновременно					
5	Учитель легко поддерживаю разговоры на отвлеченные темы, связанные с другими предметами					
6	Учитель поощряет даже самые маленькие наши успехи					
7	Мы смело беремся смело за трудные задачи, которые ставит учитель					
8	Наше желание учиться – это ответственность учителя					
9	Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок учителя					
10	Учитель побуждает нас самостоятельно ставить и решать задачи ответственно (например, придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)					
11	Учитель знакомит нас с документами, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету					
12	Новаторство – кредо каждого хорошего учителя					

№	Утверждения	1	2	3	4	5
13	Учитель рассказывает нам о своем опыте по разработке учебных материалов, предлагает эти материалы для работы					
14	Учитель умеет сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях					
15	Учитель легко меняет принятое решение под влиянием новой информации					
16	Учитель постоянно предлагает нам самостоятельно осуществлять контроль достигнутых результатов					
17	Обычно учитель озвучивает цель урока несколько раз в течение занятия					
18	Учитель считает важным различать цель и тему урока					
19	Во время урока учитель всегда пошагово прописывает нам этапы достижения цели					
20	Все ученики принимают участие в постановке целей и задач урока					
21	Учитель так организует урок, чтобы мы рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания					
22	На уроках учителя мы часто не можем ответить на вопрос «Что должно быть достигнуто в результате занятия?»					
23	На уроках, помимо основного материала, учитель использует дополнительные материалы по предмету					
24	Нет «каверзных» вопросов от нас, а есть незнание учителя					
25	Учитель использует на уроках ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому предмету					
26	Учитель умеет устанавливать отношения сотрудничества с нами					
27	Учитель умеет разрешать конфликты оптимальным способом					
28	У учителя есть опыт работы по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					

№	Утверждения	1	2	3	4	5
29	Учитель уделяет много внимания формированию у нас навыков учебной деятельности					
30	На уроках мы часто используем приемы взаимооценки и самооценки					

Виды профессиональных компетентностей	№ вопроса
Компетентность в области личностных качеств	1–5
Компетентность в области мотивации обучающихся	6–10
Компетентность в области организации педагогической деятельности	11–15
Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	16–20
Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	21–25
Компетентность в области разработки программы, методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений	26–30

Диагностическая карта анализа уровня развития профессиональной компетентности педагогов

Инструкция

Поставьте в графу «Оценка» балл, который соответствует уровню развития компонента каждой компетенции. Оптимальный уровень – 2 балла, достаточный уровень – 1 балл, критический уровень – 0 баллов.

№	Критерии	Оценка		
		самооценка	руководитель ШМО	замдиректора по УВР
1. Предметно-методологическая компетенция				
1.1	Требования ФГОС к предметному содержанию			
1.2	Выбор форм и методов работы для учеников			

№	Критерии	Оценка		
		самооценка	руководитель ШМО	замдиректора по УВР
1.3	ИКТ-компетентность			
1.4	Индивидуализация учебного процесса			
1.5	Развитие и формирование УУД			
2. Психолого-педагогическая компетенция				
2.1	Учет и развитие познавательной сферы ученика			
2.2	Психолого-педагогическая поддержка учеников			
3. Валеологическая компетенция				
3.1	Организация здоровьесберегающей среды			
3.2	Организация обучения детей с ОВЗ			
4. Коммуникативная компетенция				
4.1	Взаимодействие с учениками			
4.2	Взаимодействие с коллегами			
5. Управленческая компетенция				
5.1	Управление качеством процессов и результатов в системе «учитель – ученик»			
5.2	Управление качеством трансляции собственного опыта			
5.3	Управление качеством разработки и внедрения педагогических инноваций			
5.4	Управление профессиональным ростом			
5.5	Управление участием в работе коллектива			
Максимальный балл		26		
Итоговый балл				