



Министерство образования,  
науки и молодежной политики Краснодарского края  
Государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования»  
Краснодарского края  
(ГБОУ ИРО Краснодарского края)  
Россия, 350080, г. Краснодар,  
ул. Сормовская, 167  
тел./ф.: (861) 232-85-78  
e-mail: post@iro23.ru  
ИНН 2312062743

Руководителям  
муниципальных органов  
управления образованием

Руководителям  
территориальных методических  
служб

23.06.2021 № 01-20/3099  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

### О направлении методических ре- комендации

В целях выявления степени сформированности и эффективности функционирования систем управления качеством образования Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки проводит оценку механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия (далее – Оценка).

Оценка проводится по результатам экспертизы документов и материалов, размещенных по ссылкам, представленным муниципалитетами.

Для оказания методической помощи по совершенствованию муниципальных механизмов управления качеством образования и для формирования единого понимания показателей, их измерения ГБОУ ИРО Краснодарского края направляет разработанные Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов на примере системы методической работы.

Данные рекомендации обсуждены и утверждены на заседании Регионального учебно-методического объединения в системе образования Краснодарского края от 17.06.2021 протокол № 2.

Приложение: Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов на примере системы методической работы, на 42 л. в 1 экз.

Ректор

Т.А. Гайдук

УТВЕРЖДНЫ:

на заседании Регионального учебно-методического объединения в системе образования Краснодарского края  
Протокол от 17.06.2021 № 2

**Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов**

Авторы-составители:

Яковлева Надежда Олеговна, руководитель центра научно-методической и инновационной деятельности,

Гайдукова Вера Васильевна, методист центра научно-методической и инновационной деятельности

*Система методической работы*

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

Основными субъектами методической деятельности являются методисты. В основе деятельности методистов лежат федеральные государственные образовательные стандарты. Трудовые функции, требования, предъявляемые к работнику в отношении социальных знаний, и требования к квалификации содержатся в действующем приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». 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 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 направлена на сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также быструю их адаптацию. Поэтому для качественного осуществления такой работы методист должен знать приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации и региона, а также актуальные тенденции, направленные на совершенствование деятельности педагогических работников.

Связующим звеном между деятельностью методистов, педагогов, государственной системой образования и передовым педагогическим опытом является методическая служба. Перспективным способом развития таких служб является их 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.

В целях участия педагогических, научных работников, представителей работодателей в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, примерных образовательных программ, координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в обеспечении качества и развития содержания образования в системе образования могут создаваться учебно-методические объединения (ст. 19 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Порядок разработки примерных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ утвержден приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 28.05.2014 № 594.

Основные направления деятельности учебно-методических объединений определены приказом Министерством просвещения Российской Федерации от 27.11.2018 № 241.

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.

Начиная профессиональную деятельность, молодые специалисты 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 профессиональных дефицитов первичной подготовки молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение молодым педагогом способности к самостоятельным действиям, преодоление психологических барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

В соответствии с основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, предусмотрено создание и внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов, а также разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях и др.

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 потенциала молодых специалистов и т.п.

### *Региональная система методической работы*

Динамичное развитие инновационной инфраструктуры краевой системы образования, расширение общественно-профессионального участия в решении вопросов методического сопровождения актуализирует задачи создания эффективных механизмов координации деятельности создаваемых структур, четкого распределения полномочий и функций между ними в достижении общей цели методической поддержки педагогических работников края в условиях изменения содержания образования, внедрения новых образовательных технологий, обеспечивающих выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов. Региональная модель методической работы представляет собой экосистему, предполагающую интеграцию всех уровней методического сопровождения учителя: школьного, муниципального, регионального (Положение о региональной системе методической работы, утвержденное приказом ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края от 20.11.2019 № 184, [pricaz\\_ob\\_utv140820202312.pdf](http://pricaz_ob_utv140820202312.pdf) ([iro23.ru](http://iro23.ru))).

На всех 3-х уровнях выстроены вертикали педагогических сообществ, объединенных целью совершенствования профессионального мастерства и отличающихся спецификой субъектов.

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

Являясь частью системы образования, методическая служба призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, методическая служба в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип: профессиональное развитие педагогов не вслед изменениям, а впереди них.

*Целями региональной системы методической работы являются:*

развитие сетевых сообществ и коллективного наставничества для обеспечения условий непрерывного профессионального развития педагогов и выравнивания качества деятельности методических служб на основе распространения лучших методических практик и инновационного опыта;

развитие системы муниципальных инновационных площадок;

научно-методическое сопровождение профессионального роста педагога на основе формирования тьюторской позиции, а также в условиях деятельности стажировочных площадок;

методическое сопровождение школ с низкими результатами обучения;

создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов, через деятельность института наставничества.

На региональном уровне оказывается помощь муниципальным методическим службам (Положение о мониторинге эффективности методической работы (методический аудит), утвержденное приказом ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края от 20.11.2019 № 184 (<https://clck.ru/UVwdy>), молодым педагогам (Положение об Ассоциации молодых педагогов Кубани (<https://clck.ru/UVwr6>), создана система наставничества (Положение о наставничестве в образовательной организации <https://clck.ru/UVx9S>), разработана программа поддержки школьным методическим объединениям (приказом ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края от 20.11.2019 № 184 <https://clck.ru/UVwdy>). Разработана краевая система работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях ([Краевая система работы со школами — с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях \(iro23.ru\)](http://krsvevaya.sistema.raboty.so.shkolaми---s.nizkimi.obrazovatelnyimi.rezultatami.i.shkolaми.funktsioniruyushimi.v.slozhnykh.sotsialnykh.usloviyakh.iro23.ru)).

Проводятся фестивали, стажировки, конкурсы профессионального мастерства, семинары, мастер-классы, научно-практические конференции, стажировки, определены лидеры сетевого взаимодействия, краевые инновационные площадки, краевые ресурсные центры, стажировочные площадки и площадки передового педагогического опыта.

В регионе сложился определенный опыт организации методической работы, однако новые вызовы системе образования, а вместе с тем и новые требования к профессиональной деятельности педагогов актуализируют задачу

обновления содержания и организационной модели системы методической работы, ориентиром для модернизации которой выступают вышеперечисленные государственные инициативы.

*Оценка управленческого цикла по направлению  
«Муниципальная система методической работы»*

Оценка муниципальной системы методической работы (далее – «муниципальная система») осуществляется по следующим пунктам:

- наличие муниципальной цели;
- наличие муниципальных показателей;
- наличие методов сбора и обработки информации;
- наличие мониторинга показателей;
- наличие результатов мониторинга показателей;
- наличие адресных рекомендаций, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей;
- принятие мер, проведение мероприятий;
- принятие управленческих решений по результатам проведенного анализа;
- проведение анализа эффективности принятых мер.

Данная работа проводится не для проверки соблюдения «формальных требований», а для анализа представленных материалов и получения рекомендаций по совершенствованию муниципальной системы, с учетом специфики муниципалитета.

Оценивается содержание материалов, предоставленных в комплексе, одни и те же документы могут быть представлены по нескольким направлениям, если их содержание соответствует позициям оценивания каждого из направлений.

Оценке подлежат представленные документы, закрепленные нормативно. В случае если материалы не закреплены нормативно, они принимаются к рассмотрению только при наличии протоколов их рассмотрения на заседаниях рабочей группе, методических объединений, координационных советов и т.п.

Материалы в виде текстового документа без протокола их рассмотрения оцениваться не будут. Также оценке подлежат материалы, которые не закреплены нормативно (например, методические рекомендации), но направлены письмами в образовательные организации.

Оценке подлежат нормативные правовые акты, утвержденные после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другие материалы (проведенные мониторинги, анализы, разработанные адресные рекомендации и т.п.) – за последние 3 года, и только документы и материалы по указанным направлениям, никакая другая информация в виде текста или таблиц учитываться при проведении оценки не будет.

Оценке не подлежат: ссылки на новостную ленту официальных сайтов, ссылки на мероприятия без документов, подтверждающих проведение мероприятия.

Для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации все материалы размещаются на сайте органа управления образованием, где создается страничка «Оценка механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления» – блок «методическая работа». В данном блоке размещаются отдельные ссылки по вышеназванным пунктам, а также в каждом пункте по отдельным показателям (например: «Методическая работа»\_пункт «Цели» \_показатель «Поддержка молодых педагогов и/или реализация системы наставничества»).

Муниципальный организатор должен удостовериться, что все представленные ссылки открываются, все представленные документы соответствуют требованиям к предоставлению материалов.

При проведении оценки муниципальной системы экспертами могут быть выявлены показатели, приводящие к негативным последствиям для отдельных категорий участников образовательных отношений и, как следствие, для системы образования муниципалитета в целом, а также неэффективные показатели, мониторинг которых не приведет к совершенствованию муниципальной системы.

### **1. Цели с их обоснованием**

При постановке цели важно учесть все правила ее описания. В первую очередь цель должна быть конкретная и понятная всем участникам процесса, она должна быть измеримая, что означает наличие имеющихся или потенциально существующих способов или средств ее измерения (диагностические мониторинги, опросы и аналитика и т.п.). Также цель должна быть достижима и иметь четкие сроки реализации.

За наличие обоснованной муниципальной системы методической работы, включающей цели по поддержке молодых педагогов и\или системы наставничества, цели по формированию программ поддержки методических объединений (как школьных, так и муниципальных) и\или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне, цели по организации сетевых форм взаимодействия, цели по осуществлению методического сопровождения педагогических работников муниципальные образования могут набрать 15 баллов.

Если цель представлена, обоснована и соответствует региональной цели, то выставляются баллы за наличие всех трех параметров оценивания.

Если цель представлена, но не обоснована или не соответствует региональной цели, то баллы выставляются за ее наличие и за тот параметр (обоснование/реалистичность), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если цель отсутствует, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов. Цель считается отсутствующей, если по данной позиции оценивания не представлены соответствующие документы и материалы, если в представленных документах и материалах она не содержится или если представленные документы и материалы не соответствуют позиции оценивания.

Позиция оценивания	Наличие цели	Обоснование цели	Соответствие муниципальной цели региональной цели	всего
Цели:	-	-	-	15
по поддержке молодых педагогов и/или по реализации системы наставничества	1	1	1	3
по формированию муниципальной системы методической работы	1	1	1	3
по формированию программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по осуществлению методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3

### **Цель № 1. Поддержка молодых педагогов и/или по реализации системы наставничества**

**Обоснование цели.** Значимость для краевой системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением поддержки молодых педагогов и/или по реализации системы наставничества, определяется необходимостью привлечения и закрепления молодых педагогов в образовательных организациях Краснодарского края, оказание помощи в адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности. Наиболее эффективной формой профессиональной адаптации является институт наставничества, способствующий повышению профессиональной компетенции и закреплению педагогических кадров.

Постановка данной цели предусматривает использование имеющегося потенциала краевой, муниципальной системы образования способствующей изучению условий адаптации и профессиональных дефицитов молодых педагогов, формированию положительного отношения молодого специалиста к педагогическому труду, оказание всесторонней помощи и поддержки молодого специалиста с целью его скорейшего вхождения в профессию.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- Положения о наставничестве,
- Положение о школьном методической объединении,
- Положение об объединении молодых педагогов,
- Положение о школе молодого педагога,
- Муниципальная программа/дорожная карта работы педагогов-наставников и т.д.



### **Соответствие муниципальной цели региональной цели**

В регионе поддержка молодых педагогов осуществляется через краевую Ассоциацию молодых педагогов и систему наставничества. Для создания условий роста профессионального мастерства молодых педагогов им оказывается информационная, методическая, психолого-педагогическая поддержка. Основной целью является содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплением его за образовательной организацией, создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной компетентности.

Исходя из вышеизложенного при формировании системы работы с молодыми педагогами, организации эффективного функционирования института наставничества цели и задачи необходимо сопоставлять с целями и задачами, изложенными в региональных документах.

### **Цель № 2. Формирование муниципальной системы методической работы**

**Обоснование цели.** Значимость для краевой системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением формирования муниципальной системы методической работы, определяется необходимостью создания единой модели методической работы как системы, основанной на организованном взаимодействии, направленном на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагога через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур (методических служб образовательных организаций, муниципальных (территориальных) методических служб, ассоциаций педагогов, тьюторских сообществ, органов управления образованием). Одним из инструментов является расширение общественно-профессионального участия в решении вопросов методического сопровождения, формирования инновационно-образовательного поля, сетевых и тьюторских сообществ.

Постановка данной цели предусматривает, создание эффективных механизмов координации деятельности создаваемых структур, четкого распределения полномочий и функций между ними в достижении общей цели методической поддержки педагогических работников края в условиях изменения содержания образования, внедрения новых образовательных технологий, обеспечивающих выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- Положения о муниципальной системе методической работы,
- Муниципальная программа\дорожная карта развития муниципальной системы методической работы.

### **Соответствие муниципальной цели региональной цели**

Региональная модель системы методической работы представляет собой систему, предполагающую интеграцию всех уровней методического сопровождения учителя: школьного, муниципального, регионального. На всех 3-х

уровнях выстроены вертикали педагогических сообществ, объединенных целью совершенствования профессионального мастерства и отличающихся спецификой субъектов.

Исходя из специфики ТМС при формировании системы методической работы необходимо учитывать цели и задачи региональной системы методической работы.

### **Цель № 3. Формированию программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне**

**Обоснование цели.** Значимость для краевой системы образования установки целевого ориентира, связанного с формированием программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне, определяется не только обобщением передового педагогического опыта на уровне муниципалитета, но и разработкой муниципальной стратегии профессионального роста педагогов и обеспечения качества образования. Одним из инструментов данного целевого ориентира является координация деятельности всех методических структур региона, расширения сети ассоциаций педагогических и руководящих работников, создания профессиональных экспертных сообществ. Особое значение придается организации эффективной работы школьных методических объединений.

Постановка данной цели предусматривает совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, развитие их творческого потенциала, организацию взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию обучающихся.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- положения о районном методическом объединении,
- положение о школьном методической объединении,
- муниципальная программа поддержки\дорожная карта методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов,
- муниципальная программа развития образования и т.п.

**Соответствие муниципальной цели региональной цели.** В регионе реализуется программа развития и поддержки школьных методических объединений, созданы профессиональные сообщества педагогов. Для повешения эффективности деятельности школьных методических объединений развивается единое научно-методическое пространство через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организованных структур, работу регионального методического объединения. Создаются условия для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности. Развивается мотивация деятельности педагогов в профессиональных сообществах.

Исходя из вышеизложенного при формировании программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов их необходимо сопоставлять с целями и задачами, изложенным в региональных документах.

#### **Цель № 4. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне**

**Обоснование цели.** Значимость для краевой системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением сетевого взаимодействия (между образовательными организациями и/или другими учреждениями и предприятиями), определяется необходимостью привлечения заинтересованных субъектов к решению проблемы повышения методической культуры педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципального образования и совместного использования ресурсов, направленного на обеспечение доступности качественного образования, определенного государственными гарантиями реализации прав граждан.

Постановка данной цели предусматривает использование имеющегося потенциала краевой, муниципальной системы образования и гармоничное встраивание в ее инфраструктуру новых участников, способных дополнить и обогатить комплекс взаимоотношений, развить их потенциал в направлении решения проблемы повышения качества методической культуры, через сетевые сообщества, использования информационных технологий.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- договоров о сетевом взаимодействии;
- планов реализации сетевого взаимодействия;
- отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия;
- анонсов и отчетов о проведении сетевых мероприятий и др.

**Соответствие муниципальной цели региональной цели.** Так как организация сетевого взаимодействия муниципальной методической службой является составной частью региональной системы методической работы, то все цели ее развития должны быть сопоставимы с целями и задачам, изложенным в региональных документах. В целях научно-методического сопровождения и развития муниципальных систем образования, трансляции наработанного инновационного опыта посредством организации сетевого взаимодействия территориальным методическим службам присваивается статус лидеры сетевого взаимодействия. Основной целью деятельности региональных служб сетевого взаимодействия является трансляция наработанного инновационного опыта посредством организации сетевого взаимодействия с ТМС и образовательными организациями, заинтересованными в решении актуальной проблемы.

#### **Цель № 5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников**

**Обоснование цели.** Значимость для краевой системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением методического сопровождения педагогических работников, определяется необходимостью создания моделей систем методического сопровождения, развития мотивации к поиску новых форм и содержания методической поддержки учителя. Одним из инструментов которого является работа школьных методических объединений, график повышения квалификации педагогов, стажировки, участие в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях,

взаимопосещение открытых занятий, индивидуальные планы развития, планы самообразования педагога, обобщение опыта работы и т.д.

Постановка данной цели предусматривает использование имеющегося потенциала краевой, муниципальной, школьной системы образования, способствующей методическому сопровождению педагогических работников, направленному на непрерывное на повышение профессионального мастерства, методической культуры, качества образования в условиях новой образовательной парадигмы.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- методические рекомендации к планам самообразования педагогов,
- методические рекомендации к обобщению опыта работы педагога,
- Положение об объединении молодых педагогов,
- Положение и муниципальном методическом объединении,
- Положение о школьном методическом объединении,
- Положение о непрерывном образовании педагогических работников и

т.д.

**Соответствие муниципальной цели региональной цели.** В регионе создана система методического сопровождения педагогов в условиях единого научно-методического пространства. Основной целью является содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей педагогов, их профессиональных знаний, умений и навыков, создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации педагога к дальнейшему профессиональному росту, повышению методической культуры.

Достижение цели осуществляется через развитие инноваций в образовательной системе края по заявленному направлению на основе реализации коллективного наставничества; апробацию и диссеминацию инновационных продуктов и опыта решения актуальных проблем образования.

Исходя из вышеизложенного при осуществлении методического сопровождения педагогических работников цели и задачи необходимо сопоставлять с целями и задачам, изложенным в региональных документах.

## **2. Показатели**

Показатель – обобщенная характеристика свойств объекта и процесса. Показатели для оценки ТМС выбирает самостоятельно в рамках своей сложившейся системы методической работы. Показатели могут быть как качественными, так и количественными, они обязательно должны соответствовать цели и не иметь негативных последствий для участников образовательного процесса.

Количественные показатели, фиксируют меру выраженности, развития определенного свойства, качественные показатели фиксируют наличие или отсутствия определенного свойства.

С учетом целей обоснованной муниципальной системы методической работы ТМС определяет показатели, по которым в дальнейшем будут проводить мониторинг.

Оценке подлежат показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества; по развитию и/или поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне; по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне; по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников. За наличие показателей, соответствующих цели, муниципалитеты набирают по 2 балла каждого показателя, в случае несоответствия цели – по 1 баллу за каждый показатель.

Методика предполагает выявление и оценку неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями. За наличие таких показателей у муниципалитета вычитается 1 балл, по каждой позиции оценивания.

Если показатель/перечень показателей по позиции оценивания представлен, соответствует обоснованной цели и в нем нет неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями, то соответствующие баллы выставляются за наличие показателя(-ей) и за соответствие показателя(-ей) обоснованной цели, а за наличие неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями выставляется 0 баллов.

Если показатель/перечень показателей по позиции оценивания представлен, не соответствует обоснованной цели и в нем нет неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями, то соответствующие баллы выставляются за наличие показателя(-ей), а за соответствие показателя(-ей) обоснованной цели и за наличие неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями выставляется 0 баллов.

Если позиция оценивания представлена перечнем показателей, которые соответствуют обоснованной цели, но в нем есть хотя бы один неэффективный показатель и/или показатель с негативными последствиями, то по первым двум параметрам выставляются соответствующие баллы с положительными значениями, а по третьему параметру – с отрицательным, то есть за наличие неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями баллы вычитаются.

Если позиция оценивания представлена перечнем показателей, которые не соответствуют обоснованной цели, и в нем есть хотя бы один неэффективный показатель и/или показатель с негативными последствиями, то по первому параметру выставляются баллы с положительными значениями, по второму параметру выставляется 0 баллов, а по третьему параметру выставляются баллы с отрицательными значениями.

Если позиция оценивания представлена одним показателем и он является неэффективным и/или с негативными последствиями, то по первым двум параметрам выставляется 0 баллов, а за наличие неэффективного показателя и/или показателя с негативными последствиями баллы вычитаются.

Если показатель/перечень показателей отсутствует, то по всем параметрам оценивания выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие показателя\печерчня показателей	Соответствие показателей обоснованной цели	Наличие неэффективных показателей и \или показателей с негативными последствиями	всего
Показатели	-	-	-	8
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества	1	1	-1	2
по развитию и\или поддержки методических объединений и\или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	1	1	-1	2
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	1	1	-1	2
по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	1	-1	2

***К неэффективным показателям и\или показателям с негативными последствиями относятся например:***

стимулирование педагогических работников по результатам обучения школьников; показатели эффективности руководителей и педагогов образовательных организаций, связанные с распределением численности обучающихся, получивших «2», «3», «4», «5»;

средние баллы по процедурам оценки качества образования;

доля обучающихся, принимавших участие в региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах от общей численности обучающихся, для идентификации эффективности работы педагогов и школ в целом;

низкий процент участия педагогов в социальных проектах;

низкий охват педагогов дополнительными профессиональными образовательными программами с применением дистанционных технологий;

использование при оценке преподавания педагогов результатов ГИА; сопоставление рейтингов по качеству образовательных достижений обучающихся; рейтингование «статусных» школ и др.

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
Показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества	
- Аналитические исследования, мониторинги по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов;	Цель № 1. Изучение условий адаптации и профессиональных дефицитов молодых педагогов

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Адресное планирование работы с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов;</li> <li>- Выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их тиражирование;</li> <li>- Проведение мероприятий, направленных на профессиональное развитие молодых специалистов, реализуемых в сетевой форме;</li> <li>- Наличие Положения о наставничестве;</li> <li>- Наличие графика прохождения курсов повышения квалификации педагогами-наставниками;</li> <li>- Наличие индивидуальных планов работы;</li> <li>- Наличие муниципальной системы мониторинга результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;</li> <li>- Организация горизонтального обучения, наставничества организация работы творческих групп, педагогических лабораторий, тематических (проблемных) групп педагогических работников)</li> </ul>	<p>Цель № 2. Проведение анализа системы результатов деятельности муниципальной (школьной) системы поддержки молодых педагогов</p>
	<p>Цель № 3. Изучение оценки уровня компетентности молодого педагога</p>
	<p>Цель № 4. Определение эффективности организации наставнической деятельности в образовательных организациях муниципалитета</p>
<p>Показатели по развитию и\или поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие муниципальной системы мониторинга результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;</li> <li>- Аналитическая справка о деятельности школьных\муниципальных методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;</li> <li>- Наличие нормативно-правовой базы, обеспечивающей как деятельность отдельных уровней субъектов принятия управленческих решений в системе образования, так и их взаимодействие друг с другом и с субъектами внешней среды;</li> <li>- Наличие комплекса мероприятий по функционированию и развитию профессиональных сообществ (организация и проведение информационных совещаний, семинаров, круглых столов, дискуссионных площадок, конференций, в том числе с использованием дистанционных технологий)</li> </ul>	<p>Цель № 1. Изучение существующей информационной поддержки реализации профессионального стандарта «Педагог», федеральных государственных образовательных стандартов, национального проекта «Образование»</p>
	<p>Цель № 2. Выявления соответствия всех муниципальных, школьных локальных актов сопровождения работы методических объединений нормативно-правовым актам различных уровней</p>
	<p>Цель № 3. Оценка эффективности деятельности методических объединений по обеспечению условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников</p>
	<p>Цель № 4. Выявление лучших педагогических практик, обобщение и их тиражирование</p>

Показатели организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Увеличение количества мероприятий, проводимых в форме сетевого взаимодействия педагогов;</li> <li>- Увеличение количества участников сетевых сообществ педагогов;</li> <li>- Увеличение количества муниципальных образовательных организаций-участников сетевых сообществ;</li> <li>- Вовлечение всех участников образовательных отношений в социально-значимые проекты через сетевое взаимодействие (высокая практическая направленность и ценность проводимых исследований);</li> <li>- Уровень овладения педагогами новыми образовательными технологиями через сетевые сообщества;</li> <li>- Увеличение количества творческих работ педагогов, представленных через сетевые формы взаимодействия;</li> <li>- Степень удовлетворенности педагогов результатами работы через сетевые формы взаимодействия</li> </ul>	Цель № 1. Осуществление сетевого взаимодействия (между образовательными организациями и/или другими учреждениями и предприятиями)
	Цель № 2. Проведение оценки сформированности и уровня координирования сетевых сообществ по решению актуальных проблем образования
	Цель № 3. Изучение эффективных форм проведения мероприятий через сетевое взаимодействие педагогов на муниципальном уровне
Показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие механизма оценки уровня сформированности методических компетенций педагогов школ;</li> <li>- Доступность методической помощи: наличие соответствующего раздела/страницы на сайте; наличие библиотеки методических изданий; наличие канала оперативного информирования;</li> <li>- Выполнение дорожной карты (плана-графика): полнота и своевременность выполнения мероприятий по оказанию методической помощи;</li> <li>- Охват методической помощью всех групп субъектов, нуждающихся в ней: управленческие команды, школьные методические объединения, педагоги;</li> <li>- Наличие мер, связанных с реализацией управленческих решений по оказанию методической помощи;</li> <li>- Анализ условий организации и осуществления методического сопровождения педагогических работников (материальные условия, техническое оборудование, инфраструктурные возможности организации работы);</li> <li>- Представление эффективных практик педагогов методической системы обучения на региональном</li> </ul>	Цель № 1. Разработка комплекса мер, направленных на осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
	Цель № 2. Осуществление сетевого взаимодействия (между образовательными организациями и/или другими учреждениями и предприятиями), направленного на научно-методического сопровождения педагогических работников
	Цель № 3. Создание информационных банков данных научно-методического сопровождения педагогических работников, передового педагогического опыта в том числе на сайте образовательной организации, муниципального органа управления образованием



<p>уровне в рамках формального, неформального образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля педагогических работников, охваченных мероприятиями, направленными на непрерывное повышение профессионального мастерства, от их общего числа;</li> <li>- Доля педагогических работников, реализующих индивидуальные маршруты повышения профессионального мастерства</li> </ul>	
---	--

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: программы мониторингов по результативности методической работы, утвержденные приказами органа управления образованием, анкеты, утвержденные протоколами заседания рабочих, районных методических объединений, постоянно действующих советов директоров, заместителей директоров и т.д., где прописаны показатели, по которым проводятся исследования.

### 3. Наличие методов сбора и обработки информации по показателям

Сбор данных способен доказать или опровергнуть правильность управленческих решений территориальных методических служб (далее – «ТМС»), а также поможет скорректировать или поставить перед командой новые задачи.

Описание методов сбора и обработки информации по вышеназванным показателям с использованием информационных систем.

Чтобы получить максимальное количество баллов (3 балла) по данному пункту необходимо указать какая информационная система используется при описании методов сбора и обработки информации для проведения мониторинга.

Если представлены сведения с описанием методов сбора и обработки информации и об использовании информационных систем для сбора информации, то выставляются баллы за наличие всех трех параметров оценивания.

Если сведения о методах сбора и обработки информации представлены частично, то баллы выставляются только по тем параметрам оценивания, которые отражены в представленных для Оценки муниципальных материалов и документах.

Если сведения о методах сбора и обработки информации, а также сведения об использовании информационных систем для сбора информации не представлены, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие описания методов сбора информации	Наличие описания методов обработки информации	Использование информационных систем для сбора информации	всего
Методы сбора и обработки информации	-	-	-	3
Описание методов сбора и обработки информации	1	1	1	3

### **Описание методов сбора информации.**

*Аудит документационного обеспечения* предусматривает изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы (т.е. полноты состава). Кроме того, немаловажным направлением аудита является установление непротиворечивости представленных документов, согласованность и преемственность их содержания. Аудит проводится, как правило, в отношении документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не имеет ограничений доступа): положения, приказы, распоряжения, отчеты, свидетельства и др. Аудит проводится в плановом режиме и включает фиксацию выявленных нарушений в протоколе. Данный метод используется в рамках всех мониторингов и в отношении всех коллективных субъектов (организаций) муниципальные органы управления образованием, ТМС, общеобразовательные организации.

*Опрос (интервьюирование)* как метод сбора информации предусматривает непосредственное взаимодействие с респондентом. Опрос должен иметь цель и план проведения, а обсуждаемые вопросы – отвечать требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенциям респондента. Ответы, полученные в ходе опроса, фиксируются на любом удобном носителе. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

*Опрос (панельный)* многоразовый опрос, проводимый через определенные временные интервалы на одной и той же совокупности с целью исследования явлений и процессов в их динамике. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке эффективности оказания методической помощи.

*Анкетирование* является широко распространенным методом сбора первичной информации и требует разработки анкеты, соответствующей теме мониторинга (о качестве проведенного мероприятия, состоянии того или иного направления работы образовательной организации, достаточности ресурсов, сформированности профессиональных компетенций, наличии профессиональных дефицитов и др.). Данный метод применяется в отношении всех субъектов системы образования, участвующих в реализации настоящей Концепции. Традиционно высокий риск субъективности результатов анкетирования нейтрализуется за счет массовости его проведения и постановки вопросов, в искажении фактов, по которым респонденты оказываются не заинтересованными. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

*Тестирование* Тест (анг. – проба, испытание, исследование) представляет собой совокупность вопросов и заданий, предъявляемых испытуемому с целью измерения (диагностирования) его личностных характеристик. Оценка теста производится по числу правильных ответов. Тестовая методика позволяет получать более объективные и точные данные по сравнению с анкетным опросом, облегчает математическую обработку результатов. По структурным

признакам могут быть: закрытые тесты и тесты со свободно конструируемым ответом; тесты с альтернативным, множественным и перекрестным выбором ответа; тесты на скорость и на сложность, состоящие из все более усложняющихся заданий; тесты с выводом и обработкой ответов с помощью компьютера и без них. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

*Социометрия.* Метод сбора первичной социальной информации о межличностных отношениях в малых социальных группах. Термин «социометрия» образован от двух латинских корней: *socius* – товарищ, компаньон, соучастник и *metrim* – измерение. Основой содержания социометрической карты является совокупность критериев, представляющих собой вопросы, ответы на которые и служат основанием для установления неформальной структуры в группе. Выбор критериев должен определяться задачами исследования. Как и вопросы анкеты, критерии в своем строении, форме должны отвечать общим требованиям. Одновременно они должны отвечать и специфическим требованиям, а именно: в содержании социометрического критерия должны отражаться взаимоотношения между членами группы; критерии должны воспроизводиться ситуация выбора партнера; критерий не должен ограничивать возможности выбора; применяемые критерии должны быть значимы для исследуемого коллектива; критерий должен описывать конкретную ситуацию. Данный метод сбора информации используется при оценке взаимодействия молодого педагога и наставника с точки зрения психолого-педагогической комфортности.

*Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек* состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с тьютором, наставником, представителем территориальной методической службы и др. в дистанционном режиме. Кроме того, важным компонентом анализа является удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним. Данный метод сбора информации используется в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

*Анализ результатов деятельности* направлен на проведение исследования представленных продуктов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ, выполненных в рамках диагностики профессиональных компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений субъектов образовательной системы Краснодарского края и др. В рамках анализа учитываются параметры и характеристики данных, содержание материалов, статус представленных документов. В зависимости от модели мониторинга результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации. Данный метод сбора информации используется во всех видах мониторинга.

*Наблюдение за деятельностью и ее результатами* носит непосредственный (прямой) характер и применяется, преимущественно, в отношении

педагогов или администрации школ. Наблюдение организуется и реализуется представителями ТМС, администрацией или методической службой образовательной организацией. Результаты наблюдения фиксируются в протоколах и служат основой для определения профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений по их устранению на уровне края, муниципалитета или общеобразовательной организации. Данный метод сбора информации используется в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

*Экспертиза* состоит в оценке параметров определенных процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области. В качестве экспертов при работе со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях, выступают представители Института развития образования Краснодарского края, Центра оценки качества образования Краснодарского края, представители ТМС, администрация эффективно работающих общеобразовательных организаций, а также наставники, краевые и муниципальные тьюторы. Экспертизе подвергаются разработанные документы (планы или программы работы, отчеты, результаты самообследования и др.), профессиональная деятельность и ее продукты, мероприятия и т.д. Данный метод сбора информации используется в рамках всех мониторингов.

### **Описания методов обработки информации**

При описании способов обработки информации выделяют количественные и качественные методы анализа. Качественные методы ориентированы на анализ информации, представленной главным образом в словесной форме. Количественные методы носят математический характер и представляют собой обработки цифровой информации.

#### ***Математические методы:***

*статистика* – включает в себя применение математической статистики с целью выявления связей между переменными, различий между группами, а также закономерностей функционирования, изучаемого в исследовании;

*регистрация* – выявление определенного качества и подсчет количества по наличию или отсутствию данного качества (например, количество педагогов, прошедших и не прошедших курсы повышения квалификации);

*ранжирование* – расположение собранных данных в определенной последовательности (убывания или нарастания зафиксированных показателей), определение места в этом ряду изучаемых объектов (например, список педагогов в зависимости от имеющейся квалификационной категории);

*шкалирование* – присвоение баллов или других цифровых показателей исследуемым характеристикам, чем достигается большая определенность;

*медиана* – метод определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя;

*среднее арифметическое* – метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество;

*расчет доли от общего числа* – метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

**К нематематическим методам** обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

*группировка* – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

*классификация* – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надежном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

*обобщение* – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

*трансформация отображения аналитических данных* – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

*сопоставление* – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

**Способами обработки информации являются:**

*способ сравнения*, способ приведения показателей в сопоставимый вид, использование абсолютных, относительных и средних величин, способы группировки, способы табличного и графического аналитических данных;

*динамичный анализ*, анализ изменений показателей во времени, выявление тенденций и определение их причин на оценку результативности целенаправленного управленческого воздействия на те или иные характеристики системы;

*сопоставительный анализ*, сравнение характеристик с характеристиками системы аналогичных образовательных систем;

*систематизация*, упорядочение однородных, взаимосвязанных объектов по общим признакам путем распоряжения их в определенном порядке. Основополагающие методы систематизации – идентификация (отожествление,

совпадение одного объекта с другим), классификация, обобщение (группировка – обобщение объектов по общим признакам) и кодировки.

### **Использование информационных систем для сбора информации.**

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, осуществляется с использованием следующих информационных систем:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) Google-формы для массовых опросов;
- 3) тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании;
- 4) средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- 5) официальный сайт муниципального органа управления образованием, содержащий систематизированную информацию о реализации мониторингов системы методической работы.

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: Положения о различных видах мониторингов, описания сборов и обработки материалов, аналитическая справка и т.д. Положения о мониторингах можно разместить как в пункте «Показатели», так и в пункте «Методы сбора и обработки информации».

## **4. Мониторинг показателей**

По разработанным показателям ТМС проводит мониторинг. За учет каждой из позиций оценивания при проведении мониторинга муниципалитеты набирают по 3 балла. Если при оценивании выявлены неэффективные показатели и/или показатели с негативными последствиями, а также показатели, не соответствующие позициям оценивания методики, то проведение мониторинга не оценивается.

Мониторинг неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями при оценивании не учитывается. Если представлен мониторинг перечня показателей, среди которых есть неэффективные и/или с негативными последствиями (но не все), то он подлежит Оценке.

Если все из показателей, по которым представлен мониторинг, неэффективные и/или с негативными последствиями или если позиция оценивания представлена только одним показателем, и он является неэффективным и/или с негативными последствиями, то за наличие мониторинга таких показателей выставляется 0 баллов.

Если мониторинг представлен и содержит сведения о сроках его проведения и об использовании результатов, то соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания. Если мониторинг представлен, но второй и/или третий параметр в документах/материалах не отображен, то по

этому(-им) параметру(-ам) выставляется 0 баллов, а за наличие мониторинга выставляется соответствующий балл.

Если мониторинг отсутствует, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие показателей мониторинга	Наличие сведений о сроках проведения мониторинга показателей	Наличие сведений об использовании результатов мониторинга показателей	всего
Мониторинг	-	-	-	12
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	1	1	1	3
по развитию и/или поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3

Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности деятельности муниципальной системы методической работы в процессе реализации комплекса мероприятий, направленных на повышение качества информационного обслуживания управления, эффективности принятия управленческих решений на региональном и муниципальном уровнях, а также на уровне общеобразовательной организации для повышения методической культуры руководящих и педагогических работников.

Мониторинг как способ получения, обработки и интерпретации данных о системе методической работы предусматривает обоснованное определение показателей, уровневых шкал, методов сбора данных и моделей их интерпретации.

Мониторинговые исследования осуществляются на основе принципов достоверности, объективности, общественно-профессионального участия, оперативности, релевантности.

Выбор методов сбора информации определяется уровнем сложности решаемых задач и спецификой предмета исследования.

Мониторинги реализуются на основе следующих принципов: целеполагания, который предусматривает включение в состав комплексного мониторинга показателей (индикаторов), соответствующих целям и зада-

чам современной образовательной политики Российской Федерации и принимаемых общественно-профессиональным сообществом края в качестве значимых;

достоверности, который означает, что полученная информация не вызывает сомнений, является реальной, подлинной, полной и точной;

объективности, который сводится к исключению из анализа данных по муниципальному образованию необъективных методических результатов по конкретной оценочной процедуре, выявленных через оценку доверительного интервала;

общественно-профессионального участия, который предполагает организацию публичного обсуждения основных подходов (методики) проведения комплексного мониторинга и его результатов на заседаниях различных рабочих групп, методических объединений, объединений профессиональных сообществ педагогов, заместителей директоров, руководителей образовательных организаций и т.д.;

непрерывности, который означает взгляд на мониторинг как целостную, динамически развивающуюся, не саморегулируемую систему, в которой происходят посторонние структурно-функциональные перестройки, носящие не только количественный, но и качественный характер;

научности, который требует организации слежения, построенной на научно-обоснованных характеристиках отслеживаемого процесса, исключает житейски-бытовой подход к их оценке;

диагностико-прогностической направленности, который означает, что в ходе слежения информация должна быть соотнесена на основании заранее разработанных показателей и критериев с определенной, заранее описанной, нормативной картиной методической работы;

прогностичности, который означает, что смысл мониторинга не столько в том, чтобы получить конкретную картину состояния процесса, сколько в том, чтобы сделать заключения о тенденциях развития отслеживаемого процесса, и предвидеть возможные направления методической работы, направленной на непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников муниципалитета.

Мониторинг должен обеспечивать выполнение следующих функций:

сбор, обработка, анализ, хранение и передача информации о системе методической работы муниципального образования;

формирование информационных баз данных для использования в целях: координации деятельности в системе методической работы муниципального образования;

информационное обеспечение управленческих решений в системе методической работы муниципального образования;

предоставление по запросу в установленном порядке информационных ресурсов системы мониторинга;

обмен информацией между организациями, реализующими комплексный мониторинг;



формирование единого информационного пространства системы мониторинга на основе унификации и совместимости информационных, программных средств.

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований методических компетенций педагогических работников и др.

### **Циклограмма проведения мониторинговых исследований муниципальной системы методической работы**

№ п/п	Наименование мониторинга	Сроки проведения	Сведения об использовании результатов
1	Муниципальный мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности	сентябрь, май	муниципальная программа/ дорожная карта работы педагогов-наставников; план стажировки молодых педагогов; план проведения открытых занятий и мероприятий для молодых педагогов
2	Муниципальный мониторинг деятельности школьных методических служб	май	разработкой пакета нормативно-правовых документов поддержки системы методической работы; муниципальная программа\ дорожная карта развития муниципальной системы методической работы; план заседаний муниципальных методических объединений; методические рекомендации по развитию школьных методических объединений, по созданию и функционированию школьных методических советов; организация работы муниципального Координационного совета по развитию школьных методических служб
3	Работа виртуального методического кабинета	сентябрь, август	методические рекомендации по использованию виртуального методического кабинета для руководителей

			и педагогических работников; исходя их данных мониторинга пополнение методических материалов виртуального методического кабинета
4	Муниципальный мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	сентябрь, август	методические рекомендации к планам самообразования педагогов; методические рекомендации к обобщению опыта работы педагога; положение о непрерывном образовании педагогических работников; план проведения семинаров для директоров школ, заместителей директора школ по воспитательной и учебно-воспитательной работе
5	Мониторинг организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	август	комплекс дополнительных мер по реализации мероприятия в формах сетевого взаимодействия; рекомендации по расширению сети партнеров, участвующих в проведении мероприятий в форме сетевого взаимодействия

Использование системы мониторингов призвано:

- обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по методической поддержке педагогических и руководящих работников системы образования муниципалитета;
- обеспечить качество управленческих решений по улучшению качества оказания методической помощи руководящим и педагогическим работникам;
- способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством методической помощи через выявление факторов и эффективных механизмов, влияющих ее качество.

Муниципалитет несет ответственность на организацию, проведение и анализ результатов всех муниципальных мониторингов.

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: аналитический отчет по результатам исследования мнений участников методических объединений, сообщества молодых педагогов, аналитическая справка по результатам мониторинга «Наставничество в системе образования муниципального района»,

мониторинг по поддержке методических объединений (муниципальных, школьных), мониторинг организации сетевых форм взаимодействия и т.д.

### 5. Анализ результатов мониторинга

По итогам проведения мониторинга показателей проводится анализ результатов мониторинга муниципальных показателей. За проведение анализа результатов мониторинга показателей по каждому из направлений максимальное количество 3 балла, таким образом по пункту муниципальная система может набрать 12 баллов.

Анализ результатов мониторинга неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями при оценивании не учитывается. Если представлен анализ результатов мониторинга перечня показателей, среди которых есть неэффективные и/или с негативными последствиями (но не все), то он подлежит Оценке.

Если все показатели, по которым представлен анализ, неэффективные и/или с негативными последствиями или если позиция оценивания представлена только одним показателем и он является неэффективным и/или с негативными последствиями, то за наличие анализа результатов мониторинга таких(-ого) показателей(-я) выставляется 0 баллов.

Если анализ представлен, содержит элементы кластеризации и сведения о факторах, влияющих на результаты анализа, то соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если анализ результатов мониторинга показателей представлен, но второй и/или третий параметр в документах/материалах не отображен, то по этому(-им) параметру(-ам) выставляется 0 баллов, а за наличие анализа результатов мониторинга выставляется соответствующий балл.

Если анализ отсутствует, то по всем трем параметрам оценивания выставляется 0 баллов.

Анализ результатов мониторинга осуществляется с использованием элементов кластеризации\*, с выявлением факторов, влияющих на его результаты.

Позиция оценивания	Наличие анализа результатов показателей мониторинга	Использование элементов кластеризации при проведении анализа	Выявление факторов, влияющих на результаты анализа	всего
Анализ результатов мониторинга	-	-	-	12
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	1	1	1	3
по развитию и/или поддержке методических объединений и/или профессио-	1	1	1	3

нальных сообществ педагогов на муниципальном уровне				
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3

### ***Выявление факторов, влияющих на результаты анализа***

Целью анализа является:

обеспечение эффективного отражения состояния муниципальной системы методической службы, аналитическое обобщение результатов деятельности, разработка прогноза ее обеспечения и развития.

выявление основных тенденций развития системы методической работы в муниципалитете, образовательной организации;

создание прогнозов, аналитических, справочных материалов, докладов; совершенствование технологии мониторинга системы методической работы как в муниципалитете, так и в образовательной организации;

выделение наиболее типичных признаков успеха или неуспеха организационно-управленческой деятельности.

Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей предполагает оценку по каждому из них:

- эффективности организации сетевого взаимодействия;
- адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;
- направлений развития деятельности школьных методических служб;
- поддержку осуществления научно-методического сопровождения педагогических работников.

Анализ как функция управления включает оценку внутренних и внешних факторов муниципального уровня, повлиявших на состояние осуществления методической поддержки молодых педагогов, по реализации системы наставничества, на развитие и/или поддержку методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, на организацию сетевых форм взаимодействия педагогов, на осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников, на тенденции развития данных направлений, возможных резервов повышения эффективности методической работы, предусматривает оценку степени напряженности и выполнения плановых заданий по всем показателям и разработку рекомендаций по устранению выявленных недостатков, использованию выявленных резервов и совершенствованию управления методической работой.

На основе тщательного изучения количественных, качественных и результативных показателей изучаемого направления методической работы с помощью анализа выявляются причины и факторы, оказавшие влияние на эти

изменения. На основе изучения каждого фактора в отдельности разрабатываются конкретные рекомендации для принятия управленческих решений по устранению, выявленных недостатков и применению имеющихся резервов дальнейшего повышения эффективности использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов и улучшения деятельности в целом.

Анализ методической работы предусматривает:

- сравнение результативных и оценочных показателей деятельности с данными плана и прошлого периода (года);
- определение динамики результативных и оценочных показателей за ряд лет, и на их основе выявление закономерности изменения;
- определение факторов, причин внутренней и внешней среды, расчет влияния этих факторов на результативные и оценочные показатели деятельности изучаемого направления методической работы;
- изучение каждого их факторов и причин, группировка (кластеризация) по их положительному и отрицательному влиянию на результативные и оценочные показатели деятельности по направлениям методической работы;
- изучение каждого из факторов и причин, группировка (кластеризация) их на зависящих и независящих от деятельности руководителей ТМС и администрации школ.

**Кластерный анализ** - исследование путем разбиения множества объектов на однородные группы по схожим признакам. Например: после проведенного анкетирования педагогов, необходимо определить, каким образом можно наиболее эффективно оказывать методическую помощь, то есть разделить педагогов на группы и для каждой из них выделить наиболее эффективные рычаги управления, при этом различия между группами должны быть очевидны, а внутри группы респонденты должны быть максимально похожи.

Исследование эффективности практик совершенствования методической деятельности ТМС и образовательных организаций включает определение степени распространенности таких практик (некоторые из них известны и не новы), оценку новых, специфических для ТМС и образовательных организаций практик в зависимости от типа, территории. Основной исследовательский вопрос: какие практики максимально эффективны для повышения методической культуры руководящих и педагогических работников.

Основной исследовательский вопрос: что работает в текущих условиях для повышения методической культуры руководящих и педагогических работников, ее динамики, а что не работает.

Сравнительно-сопоставительный анализ (на базе соотнесения результатов методической работы, факторов, влияющих на ее динамику и применяемых практик) по всем задействованным участникам мониторинга), выделение общих закономерностей для всех образовательных организаций и индивидуальных отличий (особенностей). Основной исследовательский вопрос: чем могут отличаться образовательные организации, какие факторы влияния на методическую работу, направленную на поддержку молодых педагогов, реализацию системы наставничества, на развитие и/или поддержку методических

объединений, профессиональных сообществ педагогов, на организацию сетевых форм взаимодействия педагогов, на осуществление их научно-методического сопровождения, это обуславливает.

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: анализ результатов по реализации программ наставничества, анализ результатов мониторинга муниципальных показателей по поддержке молодых педагогов, аналитическая справка о реализации программы поддержки молодых педагогов и/или наставничества, аналитическая справка по эффективности методической работы в муниципальном образовании, с указанием сетевых форм взаимодействия педагогов, аналитическая справка о деятельности школьных/городских/районных методических объединений и профессиональных сообществ педагогов и т.д.

### **6. Адресные рекомендации по результатам анализа**

По результатам анализа муниципалитеты разрабатывают адресные рекомендации. За наличие которых для одной группы показателей муниципальная служба может набрать 3 балла. Максимальное количество баллов по данному блоку составляет 12 баллов.

Если представленные рекомендации являются адресными и разработаны с учетом результатов анализа, то соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если рекомендации представлены, но не адресные или разработаны без учета результатов анализа, то баллы выставляются за их наличие и за тот параметр (адресность/учет результатов анализа при разработке), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если рекомендации отсутствуют, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие адресных рекомендаций по результатам проведенного анализа	Наличие рекомендаций по использованию успешных управленческих практик	Наличие методических и иных материалов, разработанных по итогам проведения анализа	всего
Адресные рекомендации по результатам анализа	-	-	-	12
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	1	1	1	3
по развитию и/или поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3

по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3
---	---	---	---	---

Адресные рекомендации оформляются в виде информационных писем, регламентов, методических рекомендаций, программ, тематических подборок и др.

ТМС, подготовившей адресные рекомендации, осуществляется контроль качества и соблюдения сроков их исполнения, формулируются предложения для принятия управленческих решений.

Развитие системы методической работы обеспечивается:

- разработкой комплекса критериев, показателей и инструментария оценки качества системы методической работы;
- выявлением динамики образовательных результатов по годам;
- оказанием методической помощи образовательным организациям, реализующим программы перехода в режим эффективного функционирования и развития;

- созданием многоуровневой муниципальной системы методической работы, включающей помимо официального (МОУО, ТМС, общеобразовательные организации), неофициальный состав: кураторов, муниципальных наставнических центров, сообщества тьюторов и тьюторских консультационных пунктов, муниципальных инновационных площадок, методических объединений, наставников;

- разработкой пакета нормативно-правовых документов поддержки системы методической работы на муниципальном уровне, а также уровне общеобразовательной организации;

- экспертной оценкой муниципальных программ поддержки молодых педагогов, школьных методических объединений, сетевых и педагогических сообществ и ассоциаций;

- разработкой и реализацией адресных методических рекомендаций по методической поддержке педагогических работников, молодых учителей, школьных методических служб и т.д.;

- оценкой профессиональных дефицитов педагогов, разработкой и реализацией персонифицированных программ, направленных на устранение этих дефицитов;

- тьюторским и наставническим сопровождением деятельности педагогических работников;

- проведением общественно-значимых мероприятий, направленных на повышение методической культуры участников образовательного процесса.

### ***Успешные управленческие практики.***

Управление является основной функцией любой организации. Руководство несет ответственность за благополучие компании и ее заинтересованных сторон. Лучшие управленческие практики — это набор руководящих принципов, этики или идей, которые представляют собой наиболее эффективный или разумный курс действий. Лучшие практики часто устанавливаются руководством, в зависимости от обстоятельств. В то время как наилучшая практика

обычно диктует рекомендуемый курс действий, некоторые ситуации требуют соблюдения передовой практики в отрасли.

Лучшая практика – это оформленный опыт управленческой и/или педагогической деятельности, обеспечивающий развитие муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций, положительную динамику и стабильность управленческих и образовательных результатов.

Термин «лучшая практика» используется в связи со всем: от управления проектами до функций аудита, чтобы объяснить лучший или наиболее эффективный способ выполнения методических задач по работе с молодыми педагогами, учителями-наставниками, по развитию и поддержке методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, организации сетевых форм взаимодействия, а также осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

В процессе проведения мониторинговых исследований выявляются эффективные управленческие практики по работе с молодыми педагогами, учителями-наставниками, по развитию и поддержке методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, организации сетевых форм взаимодействия, а также осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

Лучшие практики также могут использоваться в качестве ориентира для обмена и сравнения эффективности методической работы за пределами образовательной организации, муниципального образования.

Одной из форм использования лучших управленческих практик является формирование их муниципального банка с целью внедрения в массовую практику успешного опыта эффективного управления, поддержки и поощрения образовательных организаций, муниципальных органов управления образованием. Одной из видов рекомендаций по их использованию может быть разработка кейсов: «Лучшая управленческая практика по работе с молодыми педагогами», «Лучшая управленческая практика по формированию института наставничества», «Лучшая управленческая практика по развитию и поддержке методических объединений», «Лучшая управленческая практика по организации сетевых форм взаимодействия», «Лучшая управленческая практика по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников».

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: адресные рекомендации по повышению эффективности работы школьных методических объединений, методические рекомендации по проведению конкурсов профессионального мастерства, обобщению опыта работы педагогов-наставников в муниципальном образовании, информационные письма в образовательные организации по осуществлению методической поддержки молодым педагогам, по организации сетевых форм взаимодействия педагогов и т.д.

## **7. Меры, мероприятия муниципальной методической системы**

В данном разделе следует перечислить основные мероприятия, которые планируется проводить для достижения поставленной цели.



По итогам проведения анализа результатов мониторинга муниципальных показателей муниципалитеты проводят мероприятия, направленные на повышение качества методического сопровождения деятельности педагогов.

Если представленные документы и материалы о мерах/мероприятиях содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если представленные документы и материалы о мерах/мероприятиях не содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, то баллы выставляются за их наличие и за тот параметр (сведения о сроках реализации/сведения об ответственных/участниках), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если меры/мероприятия отсутствуют, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие мер\мероприятий	Наличие сведений о сроках реализации	Наличие сведений об ответственных/участниках	всего
Меры, мероприятия	-	-	-	24
Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	1	1	1	3
Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	1	1	1	3
Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик	1	1	1	3
Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества	1	1	1	3
Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета	1	1	1	3
Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3
Принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в ОО	1	1	1	3

**Циклограмма примерного перечня мероприятий,  
оценки эффективности муниципальной системы методической ра-  
боты**

Позиция оценивания	Пример мероприятий	Сроки реализации	Ответственные/участники
Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	организация и проведение научно-практической конференции по теме ...	ноябрь	ТМС, образовательные организации
	организация и проведение семинара по теме:...	декабрь	ТМС, образовательные организации
	организация и проведение мастер-классов	сентябрь-май	ТМС, образовательные организации
	разработка и издание методических материалов	июнь	ТМС
Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани»	октябрь-март	ТМС/ образовательные организации
	проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по кубановедению»	октябрь-март	ТМС/ образовательные организации
	проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по основам православной культуры»	октябрь-март	ТМС/ образовательные организации
	проведение муниципального этапа конкурса «Воспитатель года Кубани»	октябрь-март	ТМС/ образовательные организации
	участие в региональном конкурсе «Учитель здоровья»	сентябрь	ТМС/ образовательные организации
	участие в региональном конкурсе «Педагог-психолог Кубани»	апрель	ТМС/ образовательные организации
	участие в региональном конкурсе на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности	апрель	ТМС/ образовательные организации
	участия в региональном конкурсе «Педагогический дебют»	март	ТМС/ образовательные организации

	участия в региональном конкурсе «Учитель-дефектолог»	апрель	ТМС/ образовательные организации
	участие в региональном конкурсе «Сердце отдаю детям»	март-апрель	ТМС/ образовательные организации
	участие в конкурсе «Инновационный поиск»	октябрь	ТМС/ образовательные организации
	участие в конкурсе «Лучшая методическая практика»	май	ТМС/ образовательные организации ТМС
	участие в конкурсе «Конкурс методических команд»	октябрь	ТМС
Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для предметных педагогов-тьюторов	в соответствии с графиком проведения	ТМС/ образовательные организации
	организация и проведение открытых занятий и мероприятий для педагогов муниципалитета	в соответствии с графиком проведения	ТМС/ образовательные организации
	организация и проведение мастер-классов	в соответствии с графиком проведения	ТМС/ образовательные организации
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для директоров школ	в соответствии с графиком проведения	ТМС/ образовательные организации
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по учебно-методической работе	в соответствии с графиком проведения	ТМС/ образовательные организации
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по воспитательной работе	в соответствии с графиком проведения	ТМС/ образовательные организации

	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для социальных педагогов	в соответствии с графиком проведения	ТМС/ образовательные организации
Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества	организация и проведение Школы молодого педагога	раз в квартал	ТМС, образовательные организации/молодые педагоги
	организация и проведение форума молодых педагогов	апрель	ТМС/молодые педагоги
	организация работы наставников	в течение учебного года	ТМС, образовательные организации/молодые педагоги
	выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их тиражирование	август	ТМС/молодые педагоги
Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета	проведение заседаний районного методического объединения, в том числе в сетевой форме	ноябрь, январь, март, август	ТМС/образовательные организации
	проведение виртуальных консультаций	в течение года	ТМС/образовательные организации
	организация работы виртуального методического кабинета	в течение года	ТМС/педагоги (количества посещений и скачиваний)
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для руководителей школьных методических объединений, в том числе в сетевой форме	в соответствии с графиком проведения	ТМС/руководители школьных методических объединений
	создание и контентное наполнение информационной платформы для обмена информацией, общения, проведения вебинаров, семинаров и т.д.	октябрь, в течение года	ТМС/образовательные организации, педагоги
Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения	создание муниципального, регионального реестр методических материалов	март	ТМС
	обобщение и распространение педагогического опыта	в течение года	ТМС, образовательные организации

вождения педагогических работников			низации/педагогический работники
	организация работы стажировочных площадок	в течение года	ТМС, образовательные организации/педагогический работники
	организация работы муниципальных, краевых и федеральных инновационных площадок	в течение года	ТМС, образовательные организации/педагогический работники
	Создания муниципального банка лучших управленческих практик	в течение года	ТМС, образовательные организации/педагогический работники
Принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в ОО	разработка и реализации программы кадрового резерва	октябрь, в течение года	ТМС, образовательные организации/педагогический работники
	разработка и реализация школы кадрового резерва	октябрь, в течение года	ТМС, образовательные организации/педагогический работники
	участие в программе «Земский учитель»	июнь-август	ТМС, образовательные организации/педагогический работники

В документах по материалам проведенных мероприятий, указываются сроки проведения мероприятий, ответственные, количество участников.

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: приказ о создании муниципального УМО, утвержденные планы заседаний УМО, конкурсы на лучший урок, муниципальные положения по региональным конкурсам профессионального мастерства, стажерские практики, материалы постоянно действующих семинаров заместителей директоров, заместителей директоров, мастер-классов, проведения заседаний школ кадрового резерва, тьютерского сообщества, методических объединений, в том числе в форме сетевого взаимодействия, научно-практических конференций и т.д.

## 8. Управленческие решения

По итогам проведения анализа результатов мониторинга региональных показателей, проведенных мероприятий муниципалитеты принимают управленческие решения. Информация о принятии управленческих решений по результатам анализа с указанием сроков реализации и сведений об ответственных и участниках оценивается в 3 балла.

Если представленные документы и материалы об управленческих решениях содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если представленные документы и материалы об управленческих решениях не содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, то баллы выставляются за их наличие и за тот параметр (сведения о сроках реализации/сведения об ответственных/участниках), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если управленческие решения отсутствуют, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие мер\мероприятий	Наличие сведений о сроках реализации	Наличие сведений об ответственных/участниках	всего
Управленческие решения	-	-	-	3
Принятие управленческих решений по результатам анализа	1	1	1	3

Управленческие решения по результатам анализа данных мониторингов, выявленных факторов, определяющих его результаты, оформляются через приказы, распоряжения, инструктивные письма.

Цель управленческого решения – обеспечить движение к поставленным перед организацией задачам. Наиболее эффективным организационным решением является выбор, который будет реализован и внесет наибольший вклад в достижение конечной цели повышения качества образования

Подготовка решений осуществляется на основании всей совокупности информации о ситуации, ее тщательного анализа и оценок. В процессе принятия решений большое внимание уделяется использованию методов экспертного оценивания, а также ситуационному подходу.

Требования к управленческим решениям:

эффективность – решение должно наиболее полно обеспечивать достижение поставленной организацией цели;

экономичность – решение должно обеспечивать достижение поставленной цели с наименьшими затратами;

своевременность – своевременность не только в принятии решения, но и достижения целей;

реальность – нельзя принимать нереальные, абстрактные решения; принятое решение должно соответствовать силам и средствам коллектива, его выполняющего.

***Примеры принятия управленческих решений в соответствии с направлениями мониторинга***

№ п/п	Направление мониторинга	Мероприятие/мера	Сроки реализации	Ответственные\участники
1	Осуществление методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	разработка комплекса дополнительных мер по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества	комплекс мер подготовить до сентября нового учебного года, срок его реализации в течение года	ТМС, образовательные организации/молодые педагоги, педагоги-наставники
2	Развитие и/или поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	разработка программы поддержки методических объединений;	программу и план подготовить к сентябрю нового учебного года, срок реализации программы от 3 до 5 лет	ТМС, образовательные организации/школьные методические объединения, педагоги
		план работы профессиональных сообществ	план работы срок реализации в течение года	
3	Организация сетевые формы взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	разработка положения об организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне, подготовка рекомендаций для его использования развития форм сетевого взаимодействия между образовательными организациями и руководителями и педагогическими работниками; создание различных сообществ в чатах, мессенджерах, социальных группах	в течение учебного года	ТМС, образовательные организации/руководящие и педагогические работники
4	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	организация и проведение научно-практической конференции по выявленным тенденциям развития данного направления, по итогам конференции направление в образовательные организации резолюции	сроки проведения конференции – август  работа по целевым индикаторам, данным	ТМС, образовательные организации/руководящие и педагогические работники

		с целевыми индикаторами	на конференции, срок – в течении учебного года	
--	--	-------------------------	--	--

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: по результатам проведенных исследований информационные письма в образовательные организации с рекомендациями по проведению мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов, на эффективность работы школьных методических объединений, о создании школьного методического совета с направлением примерного его положения, адресные рекомендации по методическому сопровождению педагогов для коллективов школ, разных категорий педагогов, адресные рекомендации по обобщению лучшего опыта работы педагогов школ в целях его распространения, рекомендации по расширению сетевого взаимодействия при проведении различных методических мероприятий и др.

### 9. Анализ эффективности принятых мер

По результатам принятия мер и управленческих решений муниципалитетами проводится анализ эффективности принятых мер, который оценивается в 3 балла.

Если представленные документы и материалы об анализе эффективности принятых мер/мероприятий содержат сведения о сроках его проведения и включают проблему, определенную по итогам проведенного анализа, соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если представленные документы и материалы об анализе эффективности принятых мер/мероприятий не содержат сведения о сроках его проведения или не включают проблему, определенную по итогам проведенного анализа, то баллы выставляются за наличие анализа и за тот параметр (сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятия/определение проблемы по итогам проведенного анализа), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если анализ эффективности принятых мер отсутствует, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие анализа эффективности мер\мероприятий	Наличие сведений о сроках проведения анализа эффективности мер\мероприятий	Определение проблемы по итогам проведенного анализа	всего
Анализ эффективности принятых мер	-	-	-	3
Проведение анализа эффективности принятых мер	1	1	1	3

Анализ эффективности функционирования муниципальной системы проводится не реже 2 раз в год.



Ключевым показателем эффективности мер, принятых в процессе реализации муниципальной системы методической работы, являются:

- увеличение количества молодых педагогов;
- выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их тиражирование;
- адресное планирование работы с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов
- наличие нормативно-правовой базы, обеспечивающей как деятельность отдельных уровней субъектов принятия управленческих решений в системе образования, так и их взаимодействие друг с другом и с субъектами внешней среды
- наличие комплекса мероприятий по функционированию и развитию профессиональных сообществ (организация и проведение информационных совещаний, семинаров, круглых столов, дискуссионных площадок, конференций, в том числе с использованием дистанционных технологий)
- повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников;
- увеличение количества педагогических работников, образовательных организаций-участников сетевых форм взаимодействия;
- вовлечение всех участников образовательных отношений в социально-значимые проекты через сетевое взаимодействие (высокая практическая направленность и ценность проводимых исследований)
- уровень овладения педагогами новыми образовательными технологиями через сетевые сообщества
- увеличение количества творческих работ педагогов, представленных через сетевые формы взаимодействия;
- наличие механизма оценки уровня сформированности методических компетенций педагогов школ;
- доступность методической помощи: наличие соответствующего раздела/страницы на сайте; наличие библиотеки методических изданий; наличие канала оперативного информирования;
- выполнение дорожной карты (плана-графика): полнота и своевременность выполнения мероприятий по оказанию методической помощи;
- организация горизонтального обучения, наставничества организация работы творческих групп, педагогических лабораторий, тематических (проблемных) групп педагогических работников) и др.

***Анализ эффективности принятых мер  
исходя из примеров принятия управленческих решений  
в соответствии с направлениями мониторинга***

№ п/п	Принятые меры	Анализ эффективности мер	Сроки проведения анализа эффективности мер	Определение проблем по итогам проведения анализа
1	Разработка комплекса дополнительных мер	отчет об исполнении комплекса	в конце учебного года, в	на основе отчета определяются

	по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества	дополнительных мер по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества	котором реализовывался данный комплекс мер	целевых показатели и направления работы по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества на новый отчетный период
2	Разработка программы поддержки методических объединений	мониторинг исполнения программы поддержки методических объединений исходя из ее целей и задач	мониторинг может быть по годам исполнения программы и по окончании ее действия	На основе анализа мониторинга программа может коррелироваться с учетом, выявленных тенденций мониторинга, а также при подведении итогов реализации программы выявляются проблемы, а исходя из них определяются задачи работы по данному направлению на новый период.
3	План работы профессиональных сообществ	отчет об исполнении плана работы	в конце учебного года	на основе отчета определяются целевые показатели и направления работы по поддержке профессиональных сообществ на новый отчетный период
4	Разработка положения об организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне, подготовка рекомендаций для его использования развития форм сетевого взаимодействия	анализ реализации положения	в конце учебного года	на основе анализа выявление проблем и определение задач на новый учебный год

	между образовательными организациями и руководящими и педагогическими работниками			
5	Создание различных сообществ в чатах, мессенджерах, социальных группах	анализ эффективности работы различных сообществ в чатах, мессенджерах, социальных группах	в конце учебного года	на основе анализа эффективности определяются задачи на новый учебный год
6	Организация и проведение научно-практической конференции по выявленным тенденциям развития данного направления, по итогам конференции направление в образовательные организации резолюции с целевыми индикаторами	анализ исполнения резолюции конференции	в соответствии с установленными сроками в резолюции	на основе анализа исполнения резолюции конференции определяются направления работы по осуществлению научно-методического сопровождения педагогов

Любой анализ выявляет как положительные, так и проблемные эффекты методической работы. Учитывая выявленное проблемное поле, формируются цели и задачи на новый период деятельности. Разрабатываются программы, дополнительные комплексы мероприятий, ведется работа по улучшению материально-технического обеспечения и т.д.

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: анализ эффективности принятых мер, приказы о создании профессиональных сообществ, о расширении методической службы, адресные программы повышения методической культуры специалистов ТМС (по предметам, по инновационным технологиям, по организации проектной деятельности и др.), создание информационных платформ для развития сетевого взаимодействия, проведения мониторингов, опросов, размещения методической информации, баз данных как открытых, так и закрытых и т.д.