

Выводы и рекомендации

по итогам совещания с зам. дир. от 10.06.21

по вопросам анализа и планирования МР на 2021-2022 у.г.

1. Анализ результатов апробации муниципального мониторинга методической работы.

В мониторинге приняли участие 100% образовательных учреждений муниципальной системы образования.

Цель: Совершенствование качества муниципальной методической службы для достижения положительной динамики результатов образовательной деятельности.

Задачи: 1. Разработать инструмент анализа методической работы ОУ и муниципалитета в целом;

2. Выявить направления методической деятельности, требующие оптимизации и интенсификации;
3. Обобщить лучший опыт управления для включения в контекст образовательной политики в муниципалитете.

Показатели мониторинга, Ч.1:

1.1. Наличие нормативно-правовой базы, регламентирующей методическую работу (положений, планов, проектов развития ОУ, мониторингов).

1.2. **Наличие проектов – комплексные изменения в организации образовательного процесса (корпоративное освоение и внедрение новой образовательной технологии, технологии контрольно – оценочной деятельности, изменения школьного уклада, иные масштабные изменения).**

1.3. Наличие и реализация модели методической работы, основанной на взаимодействии педагогических сообществ в ОУ (лабораторий, проектных групп, стажировочных мест, др.).

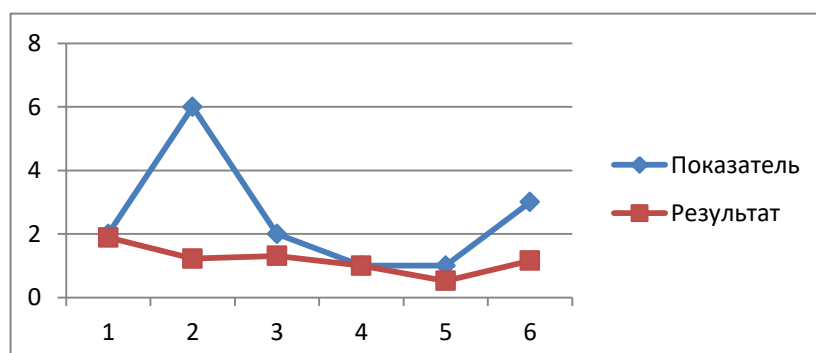
1.4. Наличие ежегодно обновляющейся базы выявленных дефицитов, запросов и потребностей педагогов

1.5. Применение интерактивных форм методической работы (указать форму в примечании)

1.6. **Публикация материалов в муниципальных сборниках, РАОП или ином профессиональном издании (указать выходные данные в примечании).**

Как видно, наибольшее отклонение по показателю «Наличие проектов развития», «Публикация практик». При этом следует отметить наличие проектов развития ОУ в «Гимназия», «Лицей». Показатель «Публикация практик» также требует особого внимания: несмотря на положительную динамику по сравнению с предыдущим у.г. (35%/41%) соответственно, качество подготовки практик к публикации нуждается в дальнейшем совершенствовании.

Анализируя результаты, необходимо обратить внимание на недостаточность аргументации/понимания по пунктам 1.3, 1.5., а именно: в некоторых из мониторингов нет комментария, какие именно интерактивные технологии используются, нет подтверждающих ссылок, или же ссылки не информативны; происходит смешение форм работы. При анализе модели методической работы один и тот же компонент модели обсчитывается как отдельный результат. Просьба понимать: один компонент – 0,2 балла (н-р., ШМО, Школа молодого учителя, рабочая группа – 3 компонента, 0,6 б).



Показатели. Ч2.

2.1. Наличие у педагогов индивидуальных программ/маршрутов профессионального развития

2.2. Повышение квалификации руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений за последние 3 года

2.3. Доля педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории (в соответствии с плановыми показателями)

2.4. Обеспечение методической поддержки молодых педагогов /ИОМ, включенность в систему методических мероприятий ОУ и муниципалитета

2.5. Реализация программы наставничества

2.6. Участие образовательного учреждения в муниципальной методической и инновационной деятельности в статусе площадки (стажировочной, инновационной) Указать в примечании

2.7. Наличие руководителей профессиональных педагогических сообществ (ГМО, ММК, МК) из числа сотрудников ОУ

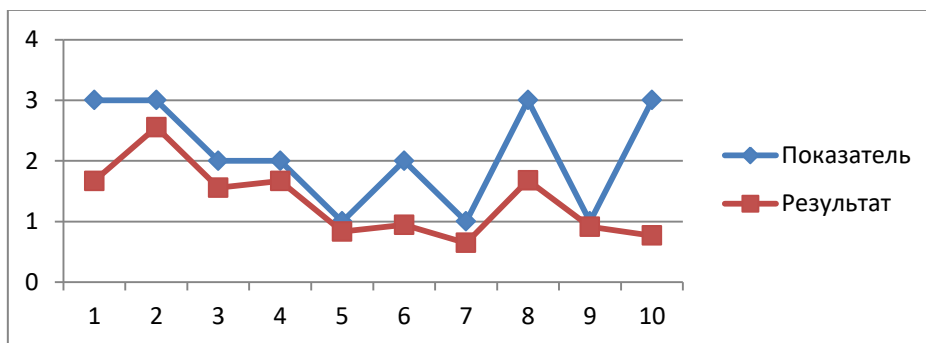
2.8. Участие педагогов в рамках муниципальных конференций «Современные образовательные технологии», «Мартовские педагогические чтения», «Методический марафон», иных мероприятий, имеющих официально значимый статус (очное и он-лайн)

2.9. Организация ОУ открытых мероприятий на уровне муниципалитета (открытые лекции, мастер – классы, мастерские, расширенные ГМС и иные открытые мероприятия)

2.10. Результативность участия в региональных конкурсах профессионального педагогического мастерства (в отчетном году): "Учитель года XXI", "Учитель года", "Методическая разработка урока к Дню родного языка", иные, имеющие значимый статус.

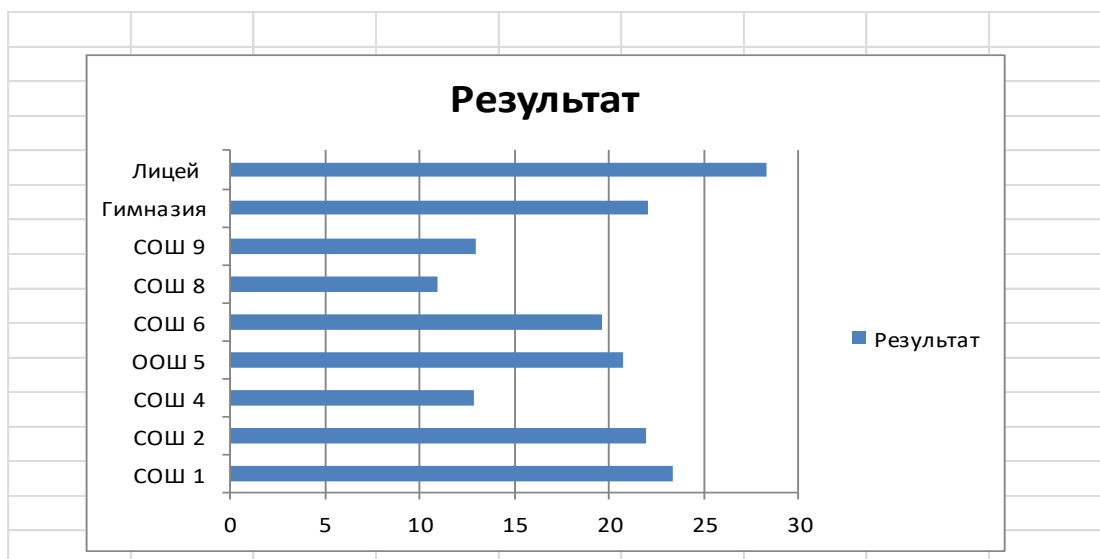
Значения ниже среднего отмечены по показателям «ИОМ учителей», позиции ОУ как ресурсной площадки (2.6), включенность педагогов и руководителей в муниципальные методические мероприятия (2.8), включенность и результативность участия в профессиональных конкурсах.

На уровне методической работы ОУ рекомендуется рассмотреть вопросы мотивации к участию в таких конкурсах, как «За нравственный подвиг учителя», «Конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности в Красноярском крае», «Конкурс на предоставление денежных премий педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Красноярского края, успешно работающим с одаренными детьми», «Учитель будущего» и др. официально значимые.



Т.О., мониторинг в определенном смысле дает представление об общей методической активности и результативности методической работы в образовательных учреждениях города и в целом и может

являться одним из источников анализа и планирования деятельности ОУ. В общем виде результативность методической работы по заявленным параметрам представлена на рисунке.



На этапе планирования методической деятельности на очередной учебный год целесообразно предусмотреть такие форматы работы как партнерство, обмен практиками, организация стажировок с образовательными учреждениями, имеющими наиболее высокие показатели.

На основании данных мониторинга отмечены такие эффективные практики и формы работы, как: **СОШ №1:** «Мониторинг профессиональных дефицитов в 2021 г. Все педагоги прошли тестирование "Компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников" <https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv3/>; ИОМ - 100% учителей;

СОШ №2: Интерактивные практики: Круглый стол "Проблемы формирования цифровой среды в школе", Педсовет в форме дискуссионных качелей, «Фишбоун» при анализе формирования функциональной грамотности педагогами, Деловая игра при разработке программы Воспитания, Лекция вдвоем при проведении внутришкольного семинара по работе с оценочными материалами.

Гимназия: Программа по развитию личностного потенциала, инициированная Благотворительным фондом «Вклад в будущее»;

Лицей: инновационный проект «Цифровая образовательная среда»; ИОМ – 100%;

СОШ №9: Филиппова С.А. 2 Статьи в сборнике МНПК "Человек и язык в коммуникативном пространстве" 2021 г., вып. 11 (20), вып 12 (21) (<https://e.mail.ru/attach/.67%40mail.ru>; <https://e.mail.ru/attach/>); 2. Филиппова С.А. Статья «Улучшение качества математического образования» (<https://e.mail.ru/attach/15813445170687231411/03>. Колотило Г.М. Калейдоскоп идей в помощь изучающим лексику немецкого языка (на основе ассоциации). Методическое пособие в 2-х томах; 4. Дроздова Н.В. Методическая разработка на сайте Infourok (<https://infourok.ru/user/drozdovana-talya-vladimirovna>);

ООШ №5: IV международный конкурс методических, дидактических и авторских разработок «Педагогический форум» (Троицкая О.К., Диплом 1 степени).

Федеральная инновационная площадка «Развитие эмоционального интеллекта» http://lesou5.my1.ru/index/innovacionnaja_deyatelnost/0-115

2. Показатели регионального мониторинга как ориентиры для анализа и планирования методической работы:

1. Управление качеством: система работы с низкими результатами; система работы по достижению высоких результатов; система работы с ОВЗ: ЛНБ, программа, условия с учетом категории детей ИОП/ИУП, сеть, кадровая подготовка педагогов и руководителей с учетом данных направлений; система выявления профессиональных дефицитов и методическое сопровождение (консультации, ПК, стажировки, сетевые МО, ИОМ, вовлечение в мероприятия по соответствующей тематике, выступления, публикации); адресное психологическое сопровождение.

2. Механизмы управления качеством образования:

Управленческая команда: соответствие уровню профессиональной подготовки; добровольная процедура выявления проф.дефицитов; наличие диплома о переподготовке, публикации в РАОП, стажировки, участие в мероприятиях по вопросам управления качеством образования, ИОМ управленцев, сотрудничество /партнерство/сеть между другими управленческими командами, программы/проекты развития ОУ; управленческий резерв, программа работы, ИОМ резервиста.

Руководитель:

Система работы ВСОКО как механизма оценки КО, в т.ч. наличие раздела «Подготовка обучающихся высокого уровня»; наличие адресных рекомендаций школьным структурам, персонально.

Педагогические кадры: диагностика/самодиагностика профессиональных дефицитов, в т.ч. в рамках корпоративного заказа; ИОМ на основе проф. дефицитов; супервизия/тьюторство; обучение в ЦНППМ; участие в мероприятиях ПрофСреда.;

Молодые педагоги: доля до 35 и их методическая активность; реализация модели наставничества; сохранность и наставничество молодых педагогов до 3 лет стажа; сетевые МО; соответствие образования профилю предмета; доля пенсионного возраста; перспективный перечень вакансий.

3. Организация работы по заполнению ИОМ на платформе «ЭРА СКОП»

Координаторы: Краевская Н.Л., Босекова Ю.В., Шумилова Е.Г., Зимарева Н.С., Гришкова О.В., Сандакова Н.В., Булгакова Н.Е., Сидорова Е.Н. Тауснева О.А., зам. директора образовательных учреждений города.

Организация работы согласно регламенту.

Кирьянова Н.Е., зам. дир. МБУ «МИМЦ»
54077