

АДМИНИСТРАЦИЯ САМПУРСКОГО РАЙОНА  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

15.07.2022

пос. Сатинка

№362-р

Об утверждении Концепции развития муниципальной методической службы в Сампурском районе на 2022-2025 годы

В соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы», распоряжением Министерства Просвещения РФ от 06.08.2020 года № Р-76 « Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2019 № 53575 «Об утверждении Типового положения об учебно-методических объединениях в системе общего образования», Приказом Управления образования и науки Тамбовской области от 25.03.2021 года №703 «Об утверждении Концепции развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Тамбовской области до 2024 года», Приказом Управления образования и науки Тамбовской области от 23.07.2021 года №1809 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тамбовской области»:

1. Утвердить Концепцию развития муниципальной методической службы в Сампурском районе на 2022-2025 годы.

2. Отделу образования администрации района (Абрамова) разработать План мероприятий (Дорожная карта) по развитию муниципальной методической службы.

3. Контроль выполнения настоящего распоряжения возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам И.А. Акимову.

Глава района



А.В. Самородов

УТВЕРЖДЕНА  
Распоряжением  
администрации района  
от 15.07.2022г. №362-р

Концепция  
развития муниципальной методической службы в Сампурском районе  
на 2022-2025 годы

Концепция муниципальной методической службы (далее – Концепция) в системе образования Сампурского района представляет собой совокупность взаимосвязанных инфраструктурных компонентов (юридических лиц и методических объединений, Центров, сетевых сообществ, стажировочных площадок) муниципальной образовательной системы, использование которых позволяет осуществлять комплексную адресную методическую помощь руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций по реализации требований профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов различных уровней образования.

Целью реализации Концепции в системе образования Сампурского района выступает развитие мотивов профессионального роста педагогов и руководителей образовательных учреждений в аспекте требований профессиональных стандартов, обеспечение открытости и выстраивание единой муниципальной методической сети по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников, осуществляющих управленческую и образовательную деятельность, обеспечение содействия выполнению региональных целей и задач.

В реализации Концепции выделяются три направления обеспечения муниципальной системы профессионального развития педагогических работников:

1) Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.

2) Устранение дефицита педагогических кадров.

3) Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.

Задачи:

1.1. Содействие региону в формировании системы непрерывного профессионального развития педагогов, обеспечивающей достижения качества образования;

1.2.Содействие региону в выстраивании «горизонтального» и «вертикального» профессионального роста педагогических и руководящих работников;

1.3.Содействие региону в реализации мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;

1.4.Содействие региону в проведении мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ;

1.5.Содействие региону в реализации мер по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

## 2.Устранение дефицита педагогических кадров

Задачи:

2.1. выявление кадровых потребностей образовательных учреждений района;

2.2. развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях;

2.3.осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

2.4.поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников.

## 3.Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Задачи:

3.1.содействие региону в проведении мероприятий по информированию педагогического сообщества района о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

3.2.содействие региону в повышении квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

## Модель муниципальной методической службы

Модель муниципальной методической службы делится на три уровня, взаимодействующие на основе принципа соподчинения (по вертикали) и принципа распределенной ответственности (по горизонтали).

В первый уровень входят отдел образования администрации района и муниципальное казённое учреждение «Информационный ресурсный центр обеспечения сферы образования», ответственный за организацию методической работы в районе, они обеспечивают комплекс условий профессионального развития педагогических и руководящих работников и сотрудничество с региональными структурами, которые содействуют профессиональному развитию педагогических и руководящих работников.

Второй уровень – муниципальный методический совет, в который

входят руководители образовательных учреждений всех уровней и руководители методических советов базовых образовательных учреждений района, в задачу которых входит координация вопросов организации методического сопровождения, разработка рекомендаций методическим службам образовательных учреждений района по совершенствованию работы.

Третий уровень включает в себя методические объединения, муниципальные Центры, «Точки роста» (Центры образования гуманитарного и цифрового профилей, Центр образования естественнонаучного и технологического профилей), стажировочные площадки, муниципальные инновационные площадки, школьный музей «История села Сампур», сетевые сообщества, Школа молодого педагога «Восхождение», состоящие из педагогов и руководителей образовательных организаций, учителей-методистов и наставников.

На уровне образовательного учреждения модель методической работы определяется учреждениями самостоятельно и закрепляется локальным актом.

Задачами методической службы образовательного учреждения являются направления по координации деятельности межпредметных, предметных объединений педагогов, мониторинг качества и активности участников образовательных отношений, обеспечение внешних связей (в том числе и с внешкольными образовательными пространствами), организация инновационной деятельности в образовательном учреждении. Основной целью работы муниципальной методической службы является содействие устойчивому развитию муниципальной системы образования, в том числе в рамках сетевого взаимодействия с региональными структурами.

#### Пути взаимодействия муниципальной методической службы и организаций и объединений Тамбовской области

Задачи муниципальной методической службы	Партнёрское взаимодействие	Планируемые результаты	Ответственные
Содействие региону в формировании непрерывного профессионального развития педагогов, обеспечивающей достижения качества образования	Управление образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО	организация профессионального взаимодействия педагогов (в том числе и сетевого);  организация	Отдел образования администрации района, МКУ ИРЦОСО

		работы МО,ТГ ПГ	
Содействие региону в выстраивании «горизонтального» и «вертикального» профессионального роста педагогических и руководящих работников	Управление образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО, вузы и учреждения СПО	Организация сопровождения наставничества и молодых педагогов до 35 лет;  Развитие внутришкольной системы профессионального роста	Отдел образования администрации района, МКУ ИРЦОСО, ОУ района
Содействие региону в реализации мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	ТОИПКРО, ЦНППМ, УМО, вузы	Организация экспертной деятельности на уровне муниципалитета (жюри конкурсов, олимпиад, перепроверка работ учащихся, экспертиза программ дополнительного образования)	Отдел образования
Содействие региону в проведении мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ	Управление образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО, ЦНППМ, Центр экспертизы образовательной деятельности, УМО, вузы	Формирование запроса к содержанию дополнительных профессиональных программ с учётом потребностей муниципалитета	МКУ ИРЦОСО
Содействие региону в реализации мер по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	Управление образования и науки Тамбовской области, Компьютерны	Проведение муниципальных мероприятий	Отдел образования, МКУ ИРЦОСО, ОУ района

	й центр, ТОИПКРО, ЦНППМ, УМО, Совет директоров образовательн ых учреждений региона		
Выявление кадровых потребностей образовательных учреждений района	Управление образования и науки Тамбовской области	Проведение мониторинга по выявлению причин кадрового дефицита	Отдел образования администрации района
Развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях	Управление образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО, ЦНППМ	Создание условий для непрерывного повышения квалификации педагогических работников	Отдел образования администрации района, МКУ ИРЦОСО, ОУ района
Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Управление образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО, ЦНППМ, вузы региона	содействие администрации школы в переподготовке и получении образования, соответствующего профилю преподаваемого предмета, учителями	Отдел образования
Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников	Управление образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО, ЦНППМ	Создание условий для успешной адаптации молодых педагогов	Отдел образования администрации района, МКУ ИРЦОСО, ОУ района, школа молодого педагога «Восхождение»
Содействие региону в проведении мероприятий по информированию	Управление образования и науки	Проведение мероприятий, направление	Отдел образования администрации

педагогического сообщества района о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;	Тамбовской области, ТОИПКРО, ЦНППМ	методических рекомендаций образовательные учреждения,	и района, МКУ ИРЦОСО
Содействие региону в повышении квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Управление образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО, ЦНППМ	Формирование муниципальной заявки на повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Отдел образования, ОУ района

Планирование деятельности на уровне муниципальной методической службы ведется на основе результатов регионального мониторинга и анализа работы за предыдущий период, с учетом перспективного планирования деятельности.

Реализация методической работы на уровне образовательных учреждений направлена на развитие и устойчивое функционирование методических объединений педагогических работников, методических объединений организаций дополнительного и дошкольного образования.

Основными задачами работы на данном уровне можно определить:

- 1) повышение уровня педагогического мастерства учителей и их компетенции в области образовательных и информационно-коммуникационных технологий;
- 2) повышение качества знаний учащихся через вовлечение в различные виды урочной и внеурочной деятельности;
- 3) соответствие внутренней и внешней оценки качества образования.

Важную роль в успешной методической работе в образовательном учреждении отводится личности учителя: новатора, исследователя, профессионала. Самым главным и существенным в методической работе на этом уровне является оказание реальной, действенной помощи педагогам в развитии их мастерства.

Организация работы методического пространства образовательного учреждения - важная функция методического совета школы, определяющая основные направления деятельности образовательной организации в ходе работы по достижению результатов поставленных задач.

Одним из векторов работы методической службы на уровне образовательного учреждения может быть взаимодействие с другими учебными организа-

циями (района, города, области), вузами (в том числе с ТГУ им. Г.Р. Державина, ТГТУ, МичГАУ, Центрами), через обучающие программы и сетевое взаимодействие.

### Основные функции методической службы системы образования

Методической службе муниципалитета в настоящее время определяется роль центра взаимодействия участников муниципального образовательного пространства. В таком случае ближайшей перспективой работы становится эффективная реализация информационно-коммуникационных, цифровых и организационно-методических функций:

- по внедрению и распространению проектного подхода в целом для решения различных проблем муниципального образования;

- по организации системы взаимодействия между различными образовательными организациями и теми ресурсами, которые необходимы и достаточны для решения проектных задач в рамках исполнения проектов федерального, регионального, муниципального уровней, реализующихся в системе образования.

Для организации методической работы на уровне муниципалитета выделяются 4 основных направления:

1. Организационно-методическая деятельность прослеживается в методическом сопровождении актуальных направлений развития системы образования, в том числе инновационного характера, систематическое прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования.

2. Информационная деятельность организуется в двух направлениях: 2.1. формирование банка педагогической информации нормативно-правового, научно-методического, методического и другого характера;

- 2.2. своевременное информирование педагогических и руководящих работников образовательных организаций об актуальных направлениях развития образования и инновационных процессах в региональной и муниципальной системах образования, изменениях законодательства в сфере образования, планах работы структур региональной и муниципальной методических служб, районных методических объединений, результатах муниципальных профессиональных конкурсов, реализуемых проектах региональных и муниципальных инновационных площадок. Данное направление организуется путем создания районных методических объединений, а также через работу в виртуальном пространстве.

3. Аналитическая деятельность осуществляется с помощью результатов регионального мониторинга профессиональных и информационных потребностей работников системы образования, а также через



систематический анализ и оценку эффективности деятельности муниципальных методических объединений, методических советов образовательных организаций, выявление и распространение лучших педагогических и управленческих практик образовательных учреждений и муниципальной методической службы, анализ результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов, анализ результатов реализации программ наставничества, выявление и распространение лучших практик организации методического сопровождения и взаимодействия.

4. Консультационная деятельность муниципальной методической службы организуется через консультативную работу для педагогических работников, руководителей методических объединений по вопросам внедрения нового содержания образования, технологий, методик и т. д., а также через реализацию программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

#### Приоритетные направления методической работы в системе образования Сампурского района

В соответствии с ключевыми направлениями национального проекта «Образование», ориентированными на развитие системы образования на всех уровнях управления, развитие системы методической работы основывается на тех же направлениях деятельности.

Организация методической работы начинается с момента комплектования образовательных учреждений района руководящими и педагогическими кадрами. Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, поэтому необходимо своевременно выявлять кадровые потребности образовательных учреждений.

Устранение дефицита педагогических кадров в Сампурском районе ведётся на основе мониторинга выявления кадровых потребностей в образовательных учреждениях района. Мониторинг проводится ежегодно во время комплектования образовательных учреждений руководящими и педагогическими кадрами. Цель мониторинга - оценить кадровое обеспечение образовательных учреждений и выявить кадровые потребности в образовательных учреждениях Сампурского района.

Показатели к мониторингу:

1. Цель – выявление причин кадрового дефицита в муниципалитете обеспеченности образовательного учреждения педагогическими и руководящими кадрами выявление кадровых потребностей:

Показатель
Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета в общей численности педагогических работников

Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 27 часов
Доля учителей преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием в общей численности педагогических работников
Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников
Доля учителей-совместителей (внешних) в общей численности педагогических работников

2. Цель - развитие кадрового потенциала в образовательных организациях района:

Показатель
Количество целевых договоров на получение педагогического образования, заключенных с выпускниками и работниками образовательных учреждений района
Доля молодых педагогов (до 35 лет) в образовательном учреждении от общего количества педагогических работников
Доля педагогических работников, направленных на курсы переподготовки (обучение в вузе) в соответствии с имеющимися вакансиями и запросами от общей численности педагогических работников
Доля педагогических работников, повышающих квалификацию в паре «учитель-наставник» в образовательном учреждении, от общего числа педагогических работников
Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, от общего числа педагогических работников
Доля педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах, от общего количества педагогических работников

3. Цель – создание условий для профессиональной подготовки по образовательным программам педагогической направленности

Показатель
Доля специалистов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников
Доля педагогических работников, освоивших программу курсов повышения квалификации, от общего количества педагогических работников

4.Цель – создание условий для поддержки молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников

Показатель
Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общей численности молодых педагогов
Доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов
Доля молодых педагогов, охваченных различными формами поддержки

Методы сбора информации:

- 1) Анкетирование руководящих работников.
- 2) Публичный доклад образовательных учреждений района, опубликованный на официальном сайте учреждений.
- 3) Самоанализ работы образовательных учреждений района.
- 4) Аналитические справки отдела образования.

Профессиональное развитие педагогических работников строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики и требованиями повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ (функциональная грамотность, введение обновлённых ФГОС, цифровая образовательная среда, воспитательные аспекты обучения и т.д.).

В рамках планового повышения профессионального мастерства на муниципальном уровне оказывается содействие в реализации мер, направленных на:

- функционирование центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- развитие «горизонтального обучения, наставничества и менторства»;
- вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;
- обновление дополнительных профессиональных программ;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

В рамках реализации приоритетных федеральных программ повышение квалификации реализуется через содействие по:

- информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- направлению педагогических работников на курсы повышения квалификации.

Через реализацию целевой модели наставничества педагоги включаются в

работу по вышеназванным направлениям, обеспечивающим совершенствование образовательной инфраструктуры, повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования и развитие содержания образования. Методическое сопровождение процесса внедрения наставничества позволит решать задачи формирования знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, повышения заинтересованности в результатах деятельности и инновационной активности персонала.

Методическое сопровождение внедрения модели наставничества рассматривается на уровне муниципалитета и образовательных учреждений не только как форма обучения более молодого и имеющего небольшой трудовой стаж коллеги, но и как форма «командного наставничества» с применением технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. На муниципальном уровне действует «Школа молодого педагога «Восхождение». Её деятельность обеспечивает процесс профессиональной и социальной адаптации педагогических работников до 35 лет.

Направление по актуализации системы работы методических объединений, творческих и проблемных групп педагогических работников и сетевого сообщества также реализуется с помощью системы наставничества.

Система наставничества в Сампурском районе направлена на повышение качества образования в МБОУ «Сатинская СОШ» как школы с низкими результатами обучения.

В МБОУ «Сатинская СОШ», результаты деятельности которой определяются как низкие, наставники помогают в организации обмена знаниями и опытом между педагогами в рамках следующих проблемных и творческих групп:

- Проблемная группа педагогов по усвоению технологий формирования гибких компетенций у обучающихся;
- Творческая группа педагогов, осваивающих технологии педагогической деятельности с низкомотивированными и слабоуспевающими обучающимися;
- Проблемная группа педагогов, осваивающих технологии педагогического взаимодействия с контингентом обучающихся, предрасположенных к агрессивному и противоправному поведению.

Проблемные группы ежегодно проводят мероприятия по актуальным вопросам методического обеспечения образовательного процесса.

Муниципальный ресурс «Сетевое сообщество педагогических работников Сампурского района» организован МКУ ИРЦОСО. Основная цель работы данного ресурса - это организация единого информационно-методического пространства, обеспечивающего мобильность педагогических ресурсов, а также возможность создания, развития и поддержания образовательных инициатив, обмена опытом. В сетевом сообществе

организуется поддержка по решению сложных вопросов достижения современного качества общего образования. В сетевом сообществе размещаются методические материалы (конспекты мероприятий, открытых уроков, инновационные практики). Такая деятельность обеспечивает систематическое формальное и неформальное повышение квалификации ее участников.

В направлении непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Сампурского района ведущая роль отводится Тамбовскому областному институту повышения квалификации работников образования и Центру непрерывного повышения профессионального мастерства. Педагогические работники образовательных учреждений района направляются в соответствии с социальным заказом на курсы повышения квалификации.

Развитие муниципальной методической службы как центра взаимодействия участников муниципального образовательного пространства позволяет реализовать следующие методические функции:

- решение различных проблем муниципального образования;
- организация системы взаимодействия между образовательными учреждениями района и теми ресурсами, которые необходимы и достаточны для решения задач в рамках исполнения проектов федерального, регионального, муниципального уровней, реализующихся в системе образования.

#### Результативность функционирования концепции методической работы в образовательной системе Сампурского района

Результативность функционирования муниципальной концепции методической работы, анализ работы муниципальной методической службы определяется на основе данных регионального мониторинга.

На основе данных регионального мониторинга на муниципальном уровне выстраивается работа:

- по сопровождению индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов;
- по информированию педагогических работников об инновационных формах обучения;
- по изучению запросов, методическому сопровождению и оказанию практической помощи педагогическим работникам;
- по стимулированию участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, по сопровождению деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учётом конкретной ситуации в образовательном учреждении для

обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;

- по организации взаимодействия и взаимообучения педагогических работников образовательных учреждений района;

- по оказанию помощи педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

**Система мер по реализации концепции  
методической работы в образовательной системе  
Сампурского района**

№/пп	Направление деятельности	Меры и мероприятия	Срок проведения	Ответственные	Результат
1	Организация непрерывного образования руководящих и педагогических кадров	Создание условий для получения педагогическими работниками образовательных учреждений района высшего образования по целевым договорам	Март- июнь  ежегодно	Сертакова Е.А., главный специалист отдела образования администрации района	Целевые договора
		Формирование заявки на переподготовку, повышение квалификации педагогических и управленческих кадров образовательных учреждений района в рамках: -курсовой переподготовки, повышения квалификации на курсах ТОИПКРО, ЦППМ; -дистанционного обучения через образовательные порталы;	Сентябрь		Проекты планов – заказов на переподготовку и повышение квалификации
2	Организация сети методических объединений управленческих и педагогических работников	Работа инструктивно-методических совещаний и методических объединений -предметных -специалистов -временные творческие объединения -оперативные проблемные команды -модульные команды -пилотные группы	Сентябрь	Тафинцева О.В., директор МКУ ИРЦОСО	Приказы МКУ ИРЦОСО о создании Объединений, групп и проведении совещаний
3	Формирование и развитие кадрового	Работа школы молодого педагога «Восхождение» -обучение по образцу и	По плану работы отдела образования	Сертакова Е.А.,	Программы, буклеты

	потенциала	<p>наставничество; -стажировки -теоретические семинары -практико-ориентированные семинары, тренинги -открытые уроки -презентация опыта работы; -Форум инновационных педагогических практик; - Районное мероприятие «Единый методический день»; -</p> <p>Консультирование: - молодых специалистов; - вновь назначенных руководителей; - руководителей МО, проектных команд, модульных команд; - педагогов в рамках инновационной работы -руководителей и педагогов по организации дистанционного обучения; - заместителей руководителей по реализации ФГОС; -педагогов и руководителей по вопросам сетевого, профильного и предпрофильного обучения ,функциональной грамотности; -руководителей по вопросам методической и инновационной работы;</p> <p>Проведение методических выставок педагогических достижений, ярмарок результативного опыта педагогической и управленческой деятельности; Проведение профессиональных конкурсов, смотров: Учитель года, Воспитатель года; смотр-конкурс методических, учебных кабинетов; содействие участию в региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства.</p>	администрации района	Тафинцева О. В.	мероприятий, Материалы мероприятий
4	Мониторинг, анализ соответствия показателями	<p>в</p> <p>с</p> <p>Сбор, обработка, анализ информации развития системы образования района: - о кадровом обеспечении образовательного процесса; - инновационной деятельности; - программном и научно-методическом обеспечении;</p>	Март, сентябрь	Абрамова И.В., Сертакова Е.А., Тафинцева О.В.	Материалы к комплектованию учреждений района; Аналитические справки. Публичный доклад

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспеченность учебниками и пособиями;</li> <li>- профессиональных потребностях кадров;</li> <li>- затруднениях в использовании инновационных технологий;</li> <li>- затруднениях в организации методического сопровождения;</li> <li>- предпрофильного и профильного обучения;</li> <li>- работе с одаренными детьми;</li> <li>- обобщении и распространении положительного педагогического опыта;</li> <li>- внедрении цифровой образовательной среды в образовательный процесс;</li> <li>- подготовка статических сборников по результатам работы образовательных учреждений района;</li> </ul>			образовательного учреждения. Запросы учреждений
5	Информирование, адресные и методические рекомендации	<p>Информирование работников ОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников, педагогических и управленческих технологиях;</li> <li>- о прогрессивном педагогическом и управленческом опыте;</li> <li>- о новой учебно-методической литературе;</li> <li>- методических рекомендациях в рамках реализации федеральных проектов</li> </ul>	В течение года	Абрамова И.В., Сертакова Е.А., Тафинцева О.В.	Письма с методическими рекомендациями в ОУ