


---

# **Методист**

 библиотека журнала

 [www.metobraz.ru](http://www.metobraz.ru)

---

ИНДЕКС  
ПОДПИСКИ **85121**

**№6** 2016

География номера:

  
РИНЦ




Г.М. Нефедова

МЕТОДИЧЕСКИЙ КВЕСТ  
КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МЕТОДИСТОВ И ПЕДАГОГОВ

*Методическое пособие*

---

совместно с научной электронной библиотекой 

ПРИЛОЖЕНИЕ К ЖУРНАЛУ «МЕТОДИСТ»  
БИБЛИОТЕКА ЖУРНАЛА «МЕТОДИСТ»

---

Учредитель:  
Издательский дом «МЕТОДИСТ»

Главный редактор  
*Э.М. Никитин*

Зам. главного редактора  
*Е.М. Пахомова*

Генеральный директор  
*Н.Р. Исеева*

Корректор  
*О.В. Мисюченко*

Верстка  
*О.В. Андреевой*

**Адрес редакции:**  
109125, Москва,  
Волгоградский проспект,  
д. 69, 127  
Тел.: +7 (495) 517-49-18

*E-mail: info@metobraz.ru  
e.m.pahomova@gmail.com*

Подписано в печать 01.08.16  
Формат бумаги 60х90/16.  
Печать офсетная.  
Бумага офсетная.  
Тираж 1 500 экз.  
Заказ № 60.

Отпечатано в типографии  
ООО «Принт сервис групп»  
105187, Москва,  
ул. Борисовская, д. 14, стр. 6.  
Тел./факс: 8 (499) 785-05-18,  
Эл. почта: 3565264@mail.ru

© Издательский дом  
«Методист», 2016

Г.М. Нефедова

МЕТОДИЧЕСКИЙ КВЕСТ  
КАК ФОРМА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ МЕТОДИСТОВ  
И ПЕДАГОГОВ

*Методическое пособие*

2016  
**№ 6**

**УДК 378**  
**ББК 74.58**

**Нефедова Г.М.**

Методический квест как форма профессионального развития методистов и педагогов: Методическое пособие. – М.: ИД «Методист», 2016. – 44 с.

А в т о р:

***Нефедова Галина Михайловна,***

начальник информационно-методического отдела управления образования администрации города Ачинска, председатель Ачинского филиала Региональной общественной организации Красноярского края «Творческий союз учителей»

В пособии представлено описание методического квеста как комплексной формы профессионального развития методистов и педагогов по освоению способов методической деятельности в условиях введения ФГОС и профессионального стандарта педагога. Пособие содержит материалы информационного и рекомендательного характера по итогам апробации формы методического квеста региональной общественной организацией Красноярского края «Творческий союз учителей». Данные материалы могут быть полезны методическим службам, организациям дополнительного профессионального образования, общественным организациям, в центре внимания которых находятся вопросы профессионального развития методистов и педагогов.

**УДК 378**  
**ББК 74.58**

## **ПРЕДИСЛОВИЕ**

Сегодня, в условиях предъявления новых требований к результатам профессиональной деятельности педагогов, становятся всё более очевидными современные вызовы педагогическому сообществу в целом и методической службе в частности. Однако значительная часть педагогов в настоящий момент не готова в полной мере соответствовать данным требованиям, отмечает наличие тех или иных трудностей. От качества деятельности методических служб муниципального уровня и уровня образовательной организации во многом зависит, будут ли созданные методические условия, в том числе используемые формы методических мероприятий, способствовать реальному профессиональному развитию педагогических работников.

Для методистов и педагогов в ситуации введения ФГОС на всех уровнях образования и профессионального стандарта педагога является важным освоение новых способов деятельности, обеспечивающих организацию достижения новых типов образовательных результатов, включая новые способы методической деятельности. Следовательно, способствовать решению масштабной задачи методического сопровождения системных изменений в образовании можно при непосредственной работе по выявлению и конструированию адекватных этой задаче способов деятельности, их предъявлению, экспертизе и последующему тиражированию лучших практик.

Методический квест как новая форма краевого круглогодичного методического практикума, проводимого региональной общественной организацией Красноярского края «Творческий союз учителей», нацелен на такую работу: его предназначением является сопровождение профессионального развития методистов и педагогов по освоению способов методической деятельности, необходимых для реализации ФГОС.

В 2015–2016 учебном году в Красноярском крае состоялась апробация методического квеста на группе методистов и педагогов, занимающих профессиональную позицию «методист» (руководители школьных и городских методических объединений, групп и т.п.). Настоящая публикация содержит материалы, наработанные организаторами и участниками в ходе данной апробации. Представленные материалы могут быть полезны методическим службам, организациям дополнительного профессионального образования, общественным организациям при проведении методического квеста, направленного на освоение педагогами и методистами новых способов деятельности как на основе предложенного маршрута, так и для составления других маршрутов квеста. Отдельные инструменты и способы, разработанные или переосмысленные в ходе методического квеста, также могут быть использованы при организации сопровождения профессионального развития методистов и педагогов.

## **ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОГО КВЕСТА КАК ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ И МЕТОДИСТОВ**

Разработчики методического квеста исходили из того, что для освоения методистами и педагогами новых способов деятельности требуется специальная форма профессионального развития, которая организует весь процесс по освоению того или иного способа от выделения проблемы в своей практике до ее решения. Для этого она интегрирует в себе другие формы и/или их элементы. Именно квест по сути и представляет собой не что иное, как прохождение участниками уровней/этапов и т.п. для развития умений.

Были определены следующие принципы организации и проведения квеста: системность, комплексность, практикоориентированность, обучение через деятельность, последовательность этапов и их линейная взаимосвязь, соревновательность.

Так, в методическом квесте для достижения цели освоения участниками новых способов методической деятельности на основе указанных принципов объединены следующие формы профессионального развития:

- методический диалог, элементы дискуссии – для выявления проблем практики и выработки их общего понимания;
- семинар-практикум, мастер-класс – для знакомства со способами деятельности;
- элементы проектировочного семинара – для конструирования способов;
- взаимоэкспертиза – для выработки предложений по корректировке сконструированных способов;
- элементы тренинга – для «отработки» способов деятельности;
- рефлексивно-аналитический семинар и иные аналитико-рефлексивные формы – для анализа и рефлексии деятельности участников и др.

Для проведения методического квеста создана виртуальная площадка, посредством которой организаторы освещали ход методического квеста, проводили консультации, осуществляли публикацию материалов, а участники представляли самостоятельно выполненные задания для обсуждения и внутренней экспертизы: <http://www.metod-quest.ru>. Данный сайт – не просто некая презентационная площадка, он является рабочим виртуальным пространством для участников квеста.

Таким образом, методический квест спроектирован с учетом ресурсов неформального и информального образования педагогов и методистов, он подразумевает не столько вертикальное обучение, сколько «горизонтальное обучение в открытой среде» [3], что, безусловно, является действенным для освоения новых способов деятельности и в целом для профессионального развития.

Методический квест включал в себя следующие этапы:

1. Мотивационный – очный методический диалог «Современные вызовы методической службе» (обсуждение современных вызовов методической службе, ознакомление с формой и программой методического квеста, выявление проблем деятельности участников, оформление карты проблем и запросов).

2. Основной – освоение способов мотивации, организации мышления и самоорганизации, оформление ресурсной карты.

Знакомство со способами осуществляется на трех уровнях методической деятельности (в формате очных и дистанционных мероприятий):

- рекомендательный (разработка и заполнение навигатора «Способы методической деятельности в условиях ФГОС»);

- демонстрационный (демонстрация участниками методического квеста способов деятельности);

- конструирующий (разработка способов методической деятельности на основе предложенных кейсов).

Последующая работа со способами методической деятельности включала в себя освоение способов в практике методистов и педагогов, их анализ и корректировку, публикацию материалов (видеоматериалов, алгоритмов, статей) по итогам освоения на виртуальной площадке методического квеста, оформление ресурсной карты.

3. Рефлексивный – рефлексивно-аналитический семинар (подведение итогов, определение «ТОПа мастер-классов», презентация лучших практик, представление ресурсной карты).

Форма участия в квесте – очно-дистанционная. Фиксация прохождения этапов методического квеста осуществлялась в специальной таблице на сайте. В ходе квеста участниками заполнялись Рефлексивные дневники (приложение 3).

Информирование и навигация участников по ходу квеста были организованы через очные методические диалоги, обращение к Положению (приложение 1), письма с напоминаниями и инструкциями (пример – приложение 4), глоссарий (приложение 2), специально созданную «объясняшку» (видеоролик на сайте), календарь мероприятий и таблицу продвижения, возможность видеть и экспертировать продукты других команд, обратную связь по итогам выполнения заданий на каждом этапе (общие выводы, обобщенный продукт), рефлексивный дневник.

Ожидаемыми результатами краевого круглогодичного практикума «Методический квест» было определено следующее:

- апробирована новая форма профессионального развития методистов и педагогов – методический квест – и вариант маршрута методического квеста, создана карта проблем и запросов;

- участники методического квеста включены в деятельность по выявлению и конструированию способов мотивации на профессиональное развитие, способов организации мышления и самоорганизации;

- участниками продемонстрировано понимание предложенных или сконструированных способов деятельности в условиях ФГОС;
- проведена экспертиза выявленных и сконструированных способов деятельности;
- разработаны методические продукты, собран виртуальный банк материалов, оформлена ресурсная карта;
- распространены лучшие методические практики.

Участниками квеста стали представители методических служб образовательных организаций (заместители руководителей, старшие воспитатели, руководители школьных методических объединений и др.) и муниципальных методических служб (методисты, руководители городских и районных методических объединений и др.). Всего 13 команд из 8 территорий Красноярского края.

Не все из указанных результатов были достигнуты в полном объеме, тем не менее организаторы и участники по ходу методического квеста фиксировали движение методистов и педагогов от выделения проблем собственной практики к нахождению ресурсов для их решения и освоению найденных ресурсов за счет новых способов деятельности. Также было определено, какая доработка такой формы профессионального развития, как методический квест, ещё предстоит.

### **МОТИВАЦИОННЫЙ ЭТАП ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ ПРАКТИКИ МЕТОДИСТОВ И ПЕДАГОГОВ: КАРТА ПРОБЛЕМ И ЗАПРОСОВ**

Программа проведения очного методического диалога «Современные вызовы методической службе», который запускал методический квест, включала в себя следующее.

1. Установочная часть (доклады):
  - «Новые смыслы деятельности методиста в современных условиях»;
  - «Деятельность Региональной общественной организации Красноярского края «Творческий союз учителей» по поддержке профессионального развития методистов»;
  - ««Методический квест» как системная форма освоения способов методической деятельности».
2. Работа в группах – заполнение таблицы «Карта проблем и запросов методистов»: проблема, проявление проблемы, причина возникновения проблемы, тематика запроса, форма реализации запроса, дополнительная информация.
3. Обсуждение, подведение итогов работы групп.
4. Мини-проба «Квест» («проживание» формы квеста).
5. Рефлексия деятельности, подведение итогов методического диалога.

В рамках очного методического диалога «Современные вызовы методической службе» было определено, что каждая команда к установленному сроку завершит работу над картой проблем и запросов методиста, которая была начата на очной встрече: внесет дополнения или изменения (по необходимости). Данная работа осуществлялась в дистанционном режиме. Участникам была представлена ссылка на сетевой документ и инструкция.

***Инструкция по заполнению карты проблем и запросов***

Предлагаемый вариант карты проблем и запросов методистов – итог фиксации работы групп на методическом диалоге. В него могут быть внесены дополнения и изменения.

Для координации совместных действий в документе (карта проблем и запросов) необходимо учитывать следующее:

- изменения в документ вносятся только тем цветом, который определен для команды;
- предлагать варианты формулировок (вносить изменения) можно в отношении любой из проблем, не удаляя текст, а добавляя ниже тем цветом, который определен для команды (внимание: текст, написанный другими командами, удалять нельзя!);
- если у команды имеются предложения по объединению нескольких проблем в одну или по выделению из одной формулировки двух-трех проблем, написать об этом необходимо после таблицы;
- в карту можно вносить формулировки новых проблем, если таковые оформились после завершения очного методического диалога;
- в столбце «Команда» указывать название своей команды необходимо напротив той/тех проблемы/проблем, которую/которые выделяют в своей методической практике участники команды.

***Общие выводы по итогам оформления участниками квеста проблем практики и тематики запроса на обучение (методического заказа)***

1. Обнаружить проблему практики – значит не только четко и конкретно сформулировать ее, но и понять причину возникновения, что является необходимым для выбора наиболее подходящего решения.

2. Проблемы практики формулируются не извне, а с Я-позиции (это не есть «внешние» проблемы, которые не связаны напрямую с конкретными профессиональными действиями методиста: недостаточное финансирование, дополнительный функционал и пр.).

3. Обнаружение проблемы практики связано с сопоставлением ожидаемых и полученных результатов, выявлением несоответствий и определением причин этих несоответствий.

4. Формулировка проблем методической деятельности осуществлялась командами двумя способами:



1) Через дефицит участника (невладение/недостаточное владение, отсутствие...), несоответствие уровня владения способами современным требованиям.

Формула

1 часть	2 часть	3 часть
Невладение / недостаточное владение, недостаточная сформированность, отсутствие...	Указание на дефицитные способы, умения, компетенции <i>Примеры</i> <i>Проектировочные умения</i> <i>Способы мотивации</i>	Уточнение, конкретизация дефицитных способов, умений, компетенций. <i>Пример</i> <i>...при разработке и реализации ООП</i>

Пример: недостаточное владение способами включения педагогов в активную деятельность в рамках ШМО.

2) Через несоответствие различных компонентов деятельности методиста (*пример: несоответствие цели, задач и ожидаемых результатов*).

Если при формулировке проблемы использовался первый способ (через дефицит методиста), то несоответствие компонентов может быть основой для определения проявления проблемы. То есть в данном случае такое несоответствие – это проявление проблемы методиста в связи с каким-либо дефицитом.

Пример

Проблема: невладение способами мотивации педагогов к активной работе.

Проявление проблемы: недостижение запланированных результатов деятельности.

Также проявлением при таком подходе к формулировке проблемы методиста может быть ситуация, в которой запланированное не достигается/не проявляется в действиях педагогов.

Проблема: невладение способами мотивации педагогов к активной работе.

Проявление проблемы: отсутствие инициатив со стороны педагогов, низкая включенность.

5. В ходе заполнения карты участники работали над важным для методиста умением выделять проблемы своей практики. Специальное выявление проблем практики есть определение знания о своем незнании, о том, что необходимо узнать, чему необходимо научиться, в данном случае – в рамках квеста. Знание о том, что мы не знаем, помогает нам двигаться дальше, точно определять маршрут развития, отбирать ресурсы для решения проблем практики.

При доработке карты участниками были учтены проблемы в деятельности, не рассмотренные в рамках очного диалога, доработаны выделенные. К сожалению, не все участники предприняли попытку группировки предложенных проблем. Отдельные проблемы сформулированы участниками в общем виде и, возможно, в дальнейшем подвергнутся конкретизации.

6. В сборке карты проблем и запросов организаторы сгруппировали проблемы и выделили тематически близкие (представлены в таблице ниже).

7. Обнаруженная проблема практики педагога или методиста еще не есть в «чистом виде» основа заказа. Его основой является образовательная потребность, то

есть в заказ (для его последующей отработки) включается только то, что определено образовательными потребностями. В ином случае это может привести к низкой мотивации методистов и педагогов на обучение, ведь при наличии проблемы практики потребность в ее решении у педагога может существовать, а может и отсутствовать, а это требует специальных методических действий (особой процедуры).

Так, оформить методический заказ – значит спланировать путь решения актуальных задач, стоящих, например, перед образовательной организацией, на основе образовательных потребностей педагогов. Другими словами, это есть потребность управленческой команды образовательной организации в обучении педагогов на основе образовательных потребностей самих педагогов.

*Пример.* Необходимо создавать места для согласования потребностей конкретной образовательной организации в обучении педагогов для решения актуальных задач и образовательных потребностей самих педагогов (переговорные площадки). Это как раз и может быть вариантом действий, способствующих переводу обнаруженных проблем в образовательные потребности педагогических работников.

Следует отметить, что для получения наиболее достоверной информации необходимо использовать не менее двух способов уточнения проблем и образовательных потребностей педагогов и методистов (анализ деятельности, анкетирование и пр.). В том числе должны создаваться места для выявления потребностей по разным направлениям деятельности педагога и методиста. Например, места для выявления потребностей педагога как учителя-предметника (анализ урока, заседание ШМО и др.), как реализующего ту или иную технологию (анализ урока, заседание проблемной группы и др.), как классного руководителя и т.п.

8. Требования ФГОС, профессионального стандарта педагога, программа развития ОО и др. задают рамки для формирования методического заказа. Образовательные дефициты педагогов и методистов, не позволяющие соответствовать новым требованиям, должны стать предметом обсуждения и их уточнения в ОО для определения тематики методического заказа.

Представленные участниками квеста проблемы в самом общем виде можно свести к недостаточному владению следующими способами: мотивации, организации мышления и самоорганизации. Организация квеста предполагает овладение данными способами, а также участники в ходе выполнения заданий осваивают или разрабатывают такие способы.

Знакомство со способами в рамках квеста осуществлялось на трех уровнях методической деятельности (в формате очных и дистанционных мероприятий):

- рекомендательный (разработка и заполнение навигатора «Способы методической деятельности в условиях ФГОС»);
- демонстрационный (демонстрация участниками методического квеста способов деятельности методиста);
- конструирующий (разработка способов методической деятельности на основе предложенных кейсов).

Карта проблем и запросов методистов (пример заполнения – итог работы команд)

Проблема	Проявление проблемы	Причина проблемы	Тематика запроса	Форма реализации запроса	Дополнительная информация (по необходимости)	Команда
Невладение способами мотивации людей к активной работе	-Низкая мотивация педагогов на изменения / Учителя с неохотой включаются в общую работу или отказываются работать. -Отсутствие мотивации педагогов приводит к несовпадению ожидаемого и полученного результатов	-Недостаточно способов для мотивации/ Невладение в достаточной мере способами убеждения. -Собственные дефициты	-Технология сопровождения/ Овладеть способами убеждения аудиторией. -Способы мотивации	Тренинги, семинары		
Невладение способами работы по формированию новых смыслов деятельности педагогов	Решение узко практических целей	-Отсутствие полного понимания смысла новых требований, стандартов, целей. Отсутствие способов	-Технология сопровождения. - Работа со смыслами, с пониманием	Курсы		
-Несоответствие полученного результата цели. -Несоответствие результатов цели методической работы учителя. -Несоответствие цели и самой методической работы профессиональному стандарту	-После проведения методических мероприятий не происходит желаемых изменений в практике/ -Содержание не соответствует реальным потребностям/ Не организовано сопровождение	-Формализм. -Несоответствие действий поставленной цели. -Отсутствие ресурсов. -Отсутствие нового способа деятельности	Технологии сопровождения педагогов		-Учитывали анализ методической деятельности на разных уровнях: ОУ, РМО, муниципалитет. -Сравнивали поставленные цели и результаты, обнаружили несоответствие. -Планируется организация методической деятельности в соответствии с технологиями сопровождения	

-Несоответствие содержания деятельности по вопросам ответственности между начальной школой и старшими классами смыслу перехода от одного уровня к другому	-Снижение качества обучения. - Продолжительность периода адаптации пятиклассников (повышенная тревожность в начале учебного года)	-Нет общего плана работа между студентами. -Отсутствие единых требований к организации учебного процесса. -Низкий уровень мотивации педагогов работать в команде	-Способы работы с мотивационной сферой педагогов -Технология сопровождения (учителей в проф. деятельности, учеников в обучении)		
Отсутствие современной модели методической службы	Нет единого понимания, отсутствие обратной связи	-Разночтения в понимании задач методической службы, отсутствие новых способов деятельности	-Технологии сопровождения, проектирования. -Разработка современной модели методической службы		
Недостаточная сформированность ключевых компетенций, необходимых методисту для сопровождения современных процессов развития образовательной организации	Трудности в организации комплексного методического сопровождения реализации ФГОС в ОУ	-Несоответствие имеющихся компетенций методиста ОУ задачам развития образовательной практики	-Разработка моделей развития ключевых компетенций методиста как одного из условий обеспечения качества и деятельности ОУ		
-Недостаточное владение способами деятельности в рамках профессиональных позиций: методист-эксперт, аналитик, тьютор	При организации деятельности не удерживаются профессиональные позиции (происходит несоответствие между необходимыми и планируемыми, а затем осуществляемыми действиями)	Недостаточный уровень знаний, умений по проблеме	Способы деятельности в рамках профессиональных позиций	Пробы, сессии самопределения, семинары-практикумы, тренинги	

**ПРИЛОЖЕНИЕ К ЖУРНАЛУ «МЕТОДИСТ»**

<p>-Невладение позицией тьютора. -Проблемы в организации наставнической деятельности. -Педагог не работает по теме самообразования</p>	<p>Отсутствие позиции (направления) сопровождения в деятельности/ В результатах деятельности, в выборе педагогами курсов, несоответствующих теме школы</p>	<p>-Отсутствие умения работать с мышлением, незнание способов. -Формально выбран тема. -Тема «оторвана» от темы школы. -Формально выбран наставник. -Отсутствие четкой цели такой деятельности. -Отсутствие рефлексии деятельности педагогов -Отсутствие системности</p>	<p>-Освоение позиции тьютора – технологии сопровождения (что и как сопроводить?)</p>		
<p>Проблемы при осуществлении анализа своей деятельности</p>	<p>Формальный результат</p>	<p>Собственные дефициты</p>	<p>Работа со смыслами, с пониманием Освоение способов постановки цели и анализа</p>		
<p>Проблемы при планировании деятельности (определение ожидаемых результатов мероприятий)</p>	<p>Формальный результат деятельности</p>	<p>Планирование не обсуждается детально с руководителями ШМО</p>	<p>Планирование методической деятельности</p>		

## **ОСНОВНОЙ ЭТАП РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### ***Методический навигатор как инструмент деятельности педагога и методиста***

Одним из уровней методической деятельности является уровень рекомендаций. Методист в рамках этого уровня деятельности владеет информацией:

- об имеющихся проблемах в практике педагогических работников;
- об имеющихся ресурсах (или осуществляет их поиск).

От методиста на данном уровне требуется направить педагога, имеющего те или иные проблемы в практике, то есть дать ему информацию о ресурсе, за счет которого проблема могла бы быть решена (в данном случае таким ресурсом может быть как сам методист, так и другие методисты и педагоги, их методические продукты).

Полезным для методиста инструментом мог бы стать такой навигатор (своеобразный проводник), который содержит информацию о проблемах и ресурсах педагогических работников.

В рамках методического квеста предполагалась разработка такого инструмента.

Как бы он мог выглядеть?

Где он должен размещаться?

Из каких структурных компонентов может состоять?

Как обеспечить удобство в его использовании?

На эти и другие вопросы предлагалось ответить участникам квеста при разработке идеи навигатора.

Форма представления идеи навигатора

1. Цель навигатора
2. Ключевая идея/особенность представляемой модели навигатора
3. Описание навигатора (словесное и схематичное/табличное/др.)
4. Преимущества/сильные стороны предлагаемой идеи
5. Возможные риски и пути их преодоления

### ***Примеры полученных вариантов навигатора***

*Пример навигатора № 1* – результат команды МБОУ «Школа № 8», г. Ачинск

*Авторы:*

Качан Людмила Анатольевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе,

Зраева Оксана Васильевна, учитель начальных классов, член методического совета школы.

*Цель навигатора:* помочь методисту/педагогическому работнику определить проблемы в практике и осуществить поиск ресурсов для решения выявленных проблем.

*Ключевая идея:* особенность модели данного навигатора заключается в отражении в нем совокупности организационно-педагогических условий: форм, методов, приемов, содержания, т.е. ресурсов, необходимых для тьюторского сопровождения педагогических работников и достижения целей их педагогической деятельности.

*Описание навигатора:* навигатор размещается на официальном сайте образовательной организации в разделе «Учительская/ Методическая служба» в виде перечисленных проблем/тем, оформленных в виде «крупных блоков», которые содержат более узкие темы, внутри этих тем – активные адресные ссылки на различные статьи, методические рекомендации, разработанные мероприятия (уроки, учебные занятия, внеурочные мероприятия и т.д.) и др. Перед этими ссылками необходимо указать ключевые слова или краткие адресные заметки.

*Схема навигатора:*

**Б (блок) → П/Т (название проблемы/темы) → (активная стрелка) А (адрес)**

*Пример оформления:*

**ФГОС → «Формирование УУД на уроках и учебных занятиях» → методика обучения математике в 5–6-х классах, ориентированная на формирование УУД (<https://www.mgpu.ru/materials/34/34579.pdf>)**

**Преимущества навигатора:**

- доступность и простота в использовании;
- возможность систематического пополнения методическими ресурсами;
- систематизация методического ресурса.

**Возможные риски:**

- педагог затрудняется определить свою педагогическую проблему в перечисленных;
- недостаточный объем методических ресурсов (малое количество);
- качественное содержание ресурсов недостаточно высоко.

**Пути преодоления:**

- регулярное проведение экспертизы размещаемых ресурсов со стороны методической службы образовательной организации;
- систематическое пополнение материалов по поступающим и обнаруженным проблемам;
- индивидуальные консультации с педагогом.

*Пример навигатора № 2* – результат команды информационно-методического отдела управления образования, г. Ачинск

*Авторы:*

Нефедова Галина Михайловна, начальник информационно-методического отдела

Симановская Надежда Викторовна, методист

Баландина Марина Михайловна, методист

Выгузова Дарья Викторовна, методист

Савицкая Любовь Юрьевна, методист

Кротова Наталья Ивановна, методист

Снегирева Наталья Викторовна, методист

Варцабюк Ирина Николаевна, методист

Кузнецова Юлия Сергеевна, методист

Маёрова Юлия Викторовна, методист

1. Целью навигатора является управление действиями методиста/педагога по преодолению/решению проблем, включая самоопределение в выборе ресурсов для решения проблем деятельности.

2. Ключевая идея/особенность представляемой модели навигатора заключается в оформлении алгоритма действий, в том числе по использованию ресурсов с целью решения проблемы деятельности.

Навигатор включает в себя алгоритм действий методиста/педагога, модель ресурсной карты (каталог образовательных ресурсов города / образовательной организации).

Каталог в данном случае представляет собой целостную картину имеющихся ресурсов муниципалитета/образовательной организации.

Задачей методиста при организации деятельности по решению проблемы с помощью навигатора заключается в том, чтобы организовать пространство пробы для педагога, в котором станет возможным освоение алгоритма действий решения проблемы и повышение самостоятельности педагога в решении проблем деятельности при «опривычивании» алгоритма.



3. Навигатор

Формулировка проблемы педагога/методиста, определение цели и конечного результата	Составление ресурсной карты для решения проблемы (определение ресурсов, способных разрешить возникшие противоречия образовательной практики)		Определение формата/ способа использования выявленного ресурса	Планирование, определение способов оценки качества достигнутого результата/ использования предложенного ресурса	Осуществление методического действия/ пробы	Фиксация промежуточного результата решения проблемы/ корректировка алгоритма действия при необходимости	Фиксация итоговых результатов	Анализ, рефлексия
	Тематика ресурса	Адрес опыта, практики (муниципалитет, ОО, ссылка, контакт)						

4. Данная модель навигатора позволит учесть все имеющиеся ресурсы, работать на оказание качественной методической поддержки методистов, поможет педагогу в решении проблем деятельности.

5. Некорректно сформулированная проблема и подобранный ресурс могут привести к ситуации, когда обозначенная проблема не решается.

С другими вариантами методического навигатора (типа «навигационной методической службы», вопросов для организации процедуры обнаружения проблем, элементов индивидуальной образовательной программы педагога и др.) можно познакомиться на сайте методического квеста <http://www.metod-quest.ru>.

## **ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В ходе квеста методисты и педагоги приняли участие во второй очной встрече, которая была призвана раскрыть демонстрационный уровень методической работы и включала в себя представление и обсуждение отдельных способов методической деятельности в соответствии с картой проблем и запросов.

Мастер-классы в рамках очной встречи:

- «Основы трудовой мотивации работников»;
- «Проектирование методической работы на основе образовательных потребностей педагогов»;
- «Мотивация педагогов на изменения: управленческий аспект».

Ниже представлены некоторые содержательные аспекты одного из указанных мастер-классов.

### ***Проектирование методической работы на основе образовательных потребностей педагогов***

*Автор*

Нефедова Галина Михайловна, г. Ачинск, председатель Ачинского филиала Региональной общественной организации Красноярского края «Творческий союз учителей», начальник информационно-методического отдела управления образования администрации города Ачинска, аспирант ФГАОУ ДПО АПК и ППРО

1. На мастер-классе было рассмотрено, как данная в его теме установка влияет на акценты в деятельности методической службы. Это было сделано на примере сравнения трёх позиций:

- Проектирование методической работы на основе образовательных потребностей педагогов;
- Проектирование методической работы на основе актуальных задач образовательной организации/муниципалитета;

- Проектирование методической работы на основе результатов обучающихся.

2. Далее были выявлены «за» и «против» предложенной основы проектирования методической работы.

Аргумент «против»: чрезмерная установка на образовательные потребности педагогов может привести к тому, что в методической деятельности без должного внимания окажутся те принципы, позиции и пр., реализация которых приводит к решению актуальных задач и повышению результатов обучающихся.

Аргумент «за»: позиция, когда при организации методической работы учитываются не только актуальные задачи, но и образовательные потребности педагогов, является оптимальной, поскольку при определении пути решения той или иной задачи важно учитывать реальный уровень готовности педагогов, а не подразумевать некий вероятностный. Реализация образовательных потребностей педагогов, имеющихся в связи с введением ФГОС и профессионального стандарта педагога, как раз и станет основой повышения качества методической деятельности и деятельности ОО и муниципальных систем образования в целом.

3. Произошла фиксация того, на какие компоненты методической деятельности (принципы, виды и типы работ, мероприятия) влияет установка проектирования методической работы на основе образовательных потребностей педагогов.

Принципы методической деятельности:

диагностичности и доступности/конкретности – проектирование методической работы осуществляется на основе данных диагностики профессионального развития педагогов, что позволяет поставить достижимые задачи деятельности, определить критерии их выполнения/достижение ожидаемых результатов возможно при проектировании деятельности с учётом особенностей конкретных педагогов (конкретного коллектива педагогов);

мотивации – учет образовательных потребностей педагогов побуждает их к активному участию в методической деятельности, к работе по повышению собственного профессионального уровня – реализации заявленных/определённых образовательных потребностей и др.

Так, видами и типами работ, которые, по мнению участников мастер-класса, являются обязательными при проектировании методической работы на основе образовательных потребностей педагогов, были определены:

- аналитико-рефлексивная деятельность – по выявлению проблем и трудностей педагогов в связи с реализацией приоритетов, определению образовательных потребностей (в рамках аналитико-рефлексивной деятельности подразумевается также диагностическая деятельность);

- проектировочная – по проектированию специальных действий, направленных на снятие выделенных проблем и трудностей для решения актуальных задач и пр.

Возможные мероприятия:

- методический диалог, направленный на обсуждение современных вызовов, приоритетов в образовании и понимание готовности к ответу на них (инстру-

менты: карта проблем и запросов, проблемная карта, ресурсная карта, навигатор и пр.);

- переговорные площадки для обсуждения методического заказа на профессиональное развитие коллектива образовательной организации или сводного заказа системы образования муниципалитета и т.п.

Все перечисленные компоненты или отдельные из них могут быть встроены в систему методической работы образовательной организации / муниципалитета. Также они могут привести к ее кардинальному обновлению, в том числе – к разработке и реализации проекта или новой модели методической службы (примеры в приложениях 5, 6).

Демонстрационный уровень методической работы был реализован также при выполнении другого задания квеста, когда сами участники демонстрировали способы методической деятельности, их владение данными способами: было организовано взаимопосещение семинаров, мастер-классов и иных методических мероприятий. Информация об одном из них представлена далее.

***Личностный смысл деятельности педагога  
в условиях реализации ФГОС: способы формирования***

*Авторы:*

Целиган Светлана Валерьевна, директор муниципального казённого учреждения «Новосёловский межшкольный методический центр»

Соколова Людмила Александровна, методист муниципального казённого учреждения «Новосёловский межшкольный методический центр»

В связи с введением федеральных государственных образовательных стандартов в системе общего образования актуальным становится вопрос о кадровом ресурсе. Значительные преобразования в образовании требуют осознанного изменения деятельности педагогов. Очевидно, что люди хорошо и с удовольствием работают, учатся и дают ожидаемый результат, не когда «должны», а когда «хотят», это случается лишь в том случае, когда имеется мотивация. Саморазвитие учителя предусматривает определённые усилия, поэтому необходимо эти усилия мотивировать. С позиции менеджмента мотивация – это процесс побуждения человека или группы к деятельности, направленной на достижение целей организации, он «может рассматриваться как процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих» [Бакурадзе, 2005, с. 10].

Кроме того, не имея достаточно ясных представлений о цели и смысле своей деятельности, педагог находится в состоянии неопределенности и даже тревоги, лишается личностного смысла его образовательная деятельность, что неизбежно приводит к пассивному выполнению трудовых обязанностей. Как точно подметил В. Франкл, «мы живем в век распространяющегося все шире чувства

смыслоутраты». Личностный смысл педагогической деятельности понимается как целостное динамическое образование, состоящее из эмоционального, познавательного и поведенческого компонентов, отражающее осознанно-позитивное отношение к профессиональным ценностям педагогической деятельности.

В связи с вышесказанным одной из приоритетных задач методической службы является создание условий для формирования личностного смысла и рефлексивного отношения к собственной педагогической деятельности. Таким пространством, местом для решения задач по работе со смыслами, на наш взгляд, могут стать методические встречи с командами школ, опытом организации и проведения которых мы поделились с коллегами на мастер-классе в городе Ачинске. Формат мастер-класса был выбран не случайно, поскольку позволил передать способы деятельности, если сказать еще точнее, прожить ситуацию и «вырастить» эти способы на себе. Одна из важнейших задач – передать продуктивные способы работы, пополнить арсенал педагогов, методистов новыми методическими инструментами.

Для создания интеракции использовалась практически ориентированная, активная форма работы с группой – Воркшоп. Благодаря этому методу участники получили возможность поучаствовать в процессе, ощутить, «попробовать руками» новые инструменты работы со смыслами. А информация, «упакованная» в интерактивную форму, позволила улучшить процесс «взятия» опыта. При подготовке мастер-класса тщательно подбирались упражнения для каждого структурного элемента.

Так, для создания настроения на успех использовался мотивационный ролик «Ты можешь всё!» (<https://www.youtube.com/watch?v=MWZMxBQ7m78>), на этапе «Знакомство» участники представили себя, выполнили индивидуальное задание, которое состояло в следующем: надо было вспомнить и записать свои достижения как методиста/педагога за текущий учебный год. Этот этап работы необходим не столько, чтобы все запомнили имена друг друга, а с целью попытки раскрепостить участников, настроить их на непринужденную работу, дать возможность каждому высказаться. Следующий такт после афиширования высказываний – «Диалог с группой». Собственно на нем и происходит работа модератора с мышлением каждого. Работа со взрослой аудиторией отличается от работы с детьми, у взрослых уже имеется достаточно богатый жизненный опыт и практически по всем вопросам сформировано свое собственное мнение. Поэтому важно актуализировать имеющиеся знания и извлечь необходимую информацию. Для работы со смыслами можно использовать такие приемы, как «Предварительная мозговая атака», «Комментирование». Таким образом, создается специально организованная ситуация индивидуального и коллективного мышления по поводу деятельности. Это происходит за счет:

1) моделирования ситуаций. Например, в нашем случае моделирование ситуации профессиональных позиций: «методист-тьютор», «методист-управленец»;

- 2) специально подобранных, связанных между собой тем обсуждений;
- 3) акцента не на недостатки, а на сильные стороны, достижения;
- 4) фокусирования не на проблеме, а на способах ее решения.

Надо отметить, что данный вид работы носит безоценочный характер. Для модератора важно создать непринужденную обстановку, в которой возможно освоить альтернативные мыслительные модели и получить навыки, позволяющие размышлять более многомерно.

Заключительный такт мастер-класса – подведение итогов, рефлексия. На данном мероприятии рефлексия была организована в формате упражнения «В одно слово». Участники по очереди высказывали свои впечатления одной фразой, например, «Вот и закончилась наша встреча, которая для меня оказалась...». В конце мастер-класса участники совместно с модератором еще раз вычленили способы по формированию личностных смыслов собственной деятельности.

Такие приемы работы позволяют педагогам, с одной стороны, увидеть происходящие изменения в образовании не изолировано от своей собственной деятельности, с другой, помогают освоить новые профессиональные компетентности.

Л и т е р а т у р а,  
использованная при подготовке мастер-класса

1. Анисимов С.Ф. Ценности реальные и мнимые. М.: Мысль, 1970. 181 с.
2. Асмолов А.Г. Деятельность и установка. М.: МГУ, 1979. 151 с. 3.
3. Бакурадзе А.Б. Педагогические основы поддержки управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений по мотивации трудового поведения педагогов: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2000. 21 с.
4. Кирдянкина С.В. Мотивация личностно-профессионального саморазвития учителя как ресурс реализации ФГОС общего образования. Иркутск, Россия «Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык» – международный информационно-аналитический журнал №1 (06). Июнь 2014 (<http://ce.ifmstuca.ru>).
5. Сиденко Е.А. Профессиональное развитие педагога в условиях введения ФГОС нового поколения // Образование и наука. 2012. № 8.
6. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. М.: Генезис, 2010.
7. Чикуров О.Б. Что такое workshop? Пособие для организаторов практических семинаров. Псков: Псковская Региональная Ассоциация Образования Взрослых, 2001. 60 с.

## КОНСТРУИРУЮЩИЙ УРОВЕНЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Конструирующий уровень методической деятельности в квесте был реализован через разработку различных способов под конкретную ситуацию – кейс (включая адаптацию или комбинирование имеющихся в методической практике способов).

Готовность участников к конструирующей деятельности была обеспечена ранее разработкой навигатора. Основным заданием данного уровня (был и ряд других) стало создание формы технологической карты методического мероприятия как инструмента планирования.

*Пример технологической карты* – результат команды МБОУ «Школа № 8», г. Ачинск

*Авторы:*

Качан Людмила Анатольевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе,

Зраева Оксана Васильевна, учитель начальных классов, член методического совета школы

1. Ключевая идея: проектирование методического мероприятия в форме таблицы, позволяющей структурировать виды деятельности методиста и педагогов в целостный, коллективный набор действий, создающих процесс взаимодействия и взаимодействия, нацеленных на результат и формирование педагогических компетенций в свете требований профстандарта и ФГОС.

2. Формат технологической карты

Тема методического мероприятия							
Цель методического мероприятия							
Планируемый результат							
Оборудование							
<b>Формируемые компетенции педагогов:</b>							
Этапы мероприятия	Время, отведенное на этап	Методическая задача, решаемая на данном этапе	Способы деятельности (формы, приемы, методы)	Содержание деятельности	Действия методиста по организации деятельности педагогов	Действия педагогов	Планируемый результат
Организационно-информационный		Актуализация знаний. Постановка проблемы. Целевая установка деятельности					
Содержательно-деятельностный		Создание образовательной ситуации. Организация деятельности педагогов по решению проблемной ситуации					
Результативно-рефлексивный		Анализ деятельности. Осмысление полученных результатов. Саморефлексия.					



3. Преимущества/сильные стороны предлагаемой идеи:

- удобный для заполнения формат таблицы;
- универсальность в использовании при проектировании методического мероприятия;
- позволяет спроектировать последовательность работы по организации и проведению методического мероприятия (от цели до конечного результата);
- представлен комплекс параметров: этапы мероприятия, содержание и способы деятельности, деятельность методиста и педагогов, результат;
- позволяет четко соблюдать временные рамки для каждого вида деятельности.

Краткий пример заполнения технологической карты – команда информационно-методического отдела управления образования, г. Ачинск (табл. на с. 25).

Важно отметить, что в рамках методического квеста значительное внимание (особенно на уровне конструирования) было уделено планированию методической деятельности. Технологическая карта рассматривалась как один из возможных инструментов, который может использовать методист для наиболее качественной проработки методического мероприятия.

Основные выводы, сделанные участниками по итогам планирования методических мероприятий на основе предложенной формы карты (своеобразной апробации данного инструмента):

- использование технологической карты для планирования методического мероприятия требует специальных умений методиста (умения ставить цель, формулировать ожидаемый результат и пр.), то есть сама по себе она не является гарантией качественного планирования;
- важно анализировать «разрывы» между запланированными результатами и полученными, запланированной деятельностью и осуществленной. В связи с этим надо понимать, как технологическую карту как инструмент можно «настроить для себя».

Также на конструирующем уровне участникам был предложен способ планирования методического мероприятия на основе общей модели образовательного процесса, заложенной в рамках самого квеста: выявление проблемы – формирование заказа (на основе потребности) – поиск ресурсов – реализация заказа – анализ и рефлексия.

Такая модель могла бы быть положена и в основу годового цикла методической деятельности, что могло бы привести к наиболее ощутимым ее результатам в силу взаимосвязи элементов (этапов). По факту общий план методической работы не всегда отражает подобную систему по «снятию» проблем в практике педагогов.

Перспективы использования методического квеста как формы профессионального развития педагогов и методистов связаны как с предложенным маршрутом, так и для составления других маршрутов квеста. Отдельные

**Технологическая карта методического мероприятия**  
(мероприятие разработано на основе формы технологической карты команды МБОУ «Школа № 8»)

<b>Тема методического мероприятия</b>	Моделирование системы оценки качества дошкольного образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации						
<b>Цель методического мероприятия</b>	Разработка основных критериев системы оценки качества дошкольного образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации						
<b>Планируемый результат</b>	<b>Формируемые компетенции педагогов:</b> освоение отдельных способов в области проектировочной компетенции при разработке критериев системы оценки качества дошкольного образования						
<b>Оборудование</b>	Экран, проектор, компьютер, доска						
<b>Этапы мероприятия</b>	<b>Время, отведенное на этап</b>	<b>Методическая задача, решаемая на данном этапе</b>	<b>Способы деятельности (формы, приемы, методы)</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Действия по организации деятельности педагогов</b>	<b>Действия педагогов</b>	<b>Планируемый результат</b>
Организационно-информационный	13.15-13.45	Актуализация знаний. Постановка проблемы. Целевая установка на деятельность	Проблемная ситуация	Понятие системы оценки качества. Значимость СОКО	Организация обсуждения	Включение в обсуждение. Приводят аргументы	Единое понимание итогов мероприятия
Содержательно-деятельностный	13.45-15.45	Создание образовательной ситуации. Организация деятельности педагогов по решению проблемной ситуации	Работа в группах по разработке критериев	Критерии Показатели системы оценки качества	Организация работы в группах. Роль модератора	Выступление Осмысление Представление критериев системы оценки качества	Проект таблицы критериев системы оценки качества
Результативно-рефлексивный	15.45-16:15	Анализ деятельности. Осмысление полученных результатов. Саморефлексия	Письменная рефлексия	Анкетирование	Предложение форм вопросов анкеты	Заполнение форм вопросов анкеты	50% освоили отдельные способы в рамках проективной компетенции

инструменты и способы, разработанные или переосмысленные в ходе методического квеста, также могут быть использованы при организации сопровождения профессионального развития методистов и педагогов.



При разработке формы методического квеста и написании данного материала использовались идеи, высказанные в разное время президентом РОО КК «Творческий союз учителей» Галиной Александровной Гуртовенко, членами правления РОО КК «Творческий союз учителей» Ниной Александровной Костиной и Светланой Николаевной Бурдуковой, а также Еленой Николаевной Плехановой, Светланой Анатольевной Фёдоровой, Светланой Михайловной Горностаевой, Александром Октавьевичем Горностаевым.

В команду непосредственных разработчиков и организаторов квеста вошли:

- Баландина Марина Михайловна
- Бернгардт Татьяна Дмитриевна
- Казаченко Максим Сергеевич
- Кузнецова Юлия Сергеевна
- Куликова Марина Геннадиевна
- Леушина Елена Фаридовна
- Маёрова Юлия Викторовна
- Попова Елена Борисовна
- Рачкова Ольга Николаевна
- Савицкая Любовь Юрьевна
- Сутугина Анна Григорьевна
- Сутугин Василий Александрович
- Цымдянова Татьяна Анатольевна

**Положение  
о краевом круглогодичном практикуме  
«Методический квест»**

**1. Общие положения**

1.1. Предназначением краевого круглогодичного практикума «Методический квест» (далее – методический квест) является сопровождение профессионального развития методистов и педагогов по освоению способов методической деятельности в условиях ФГОС.

Цель проведения краевого круглогодичного практикума «Методический квест» в 2015-2016 учебном году – апробация методического квеста как формата выявления и конструирования способов методической деятельности, их предъявления, экспертизы и последующего тиражирования лучших практик.

1.2. Принципы организации и проведения методического квеста:

- системность;
- комплексность;
- практикоориентированность;
- обучение через деятельность;
- последовательность этапов и их линейная взаимосвязь;
- соревновательность.

1.3. Ожидаемые результаты краевого круглогодичного практикума «Методический квест» в 2015-2016 учебном году:

- апробирован новый формат профессионального развития методистов и педагогов – методический квест – и вариант маршрута методического квеста, создана карта проблем и запросов;

- участники методического квеста включены в деятельность по выявлению и конструированию способов мотивации педагогических работников, способов организации мышления и самоорганизации;

- участниками продемонстрировано понимание предложенных или сконструированных способов деятельности в условиях ФГОС;

- проведена экспертиза выявленных и сконструированных способов деятельности;

- разработаны методические продукты, собран виртуальный банк материалов, оформлена ресурсная карта;

- распространены лучшие методические практики.

1.4. Организатором краевого круглогодичного практикума «Методический квест» является региональная общественная организация Красноярского края «Творческий союз учителей».

1.5. Для проведения методического квеста создается виртуальная площадка, посредством которой организатор освещает ход методического квеста, проводит консультации для участников, осуществляет публикацию материалов.

**2. Участники краевого круглогодичного практикума «Методический квест»**

2.1. Участниками методического квеста являются представители методических служб образовательных организаций (заместители руководителей, старшие воспитатели, руководители школьных методических объединений и др.) и муниципальных методических служб (методисты, руководители городских и районных методических объединений и др.). Форма участия: очно-дистанционная. Возможно участие в составе команды и индивидуальное участие.

2.2. До 15.10.2015 по электронной почте [tsu-ach@mail.ru](mailto:tsu-ach@mail.ru) направляется заявка на участие в краевом круглогодичном практикуме «Методический квест», заполненная в соответствии с установленной формой. Заявки, поданные позднее указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

*Форма заявки*

ФИО участника/ представителей команды	Территория	Место работы, должность	Контактные данные (адрес эл. почты, телефон)	Название мастер- класса, демонстри- рующего способы методической деятельности (при готовности проведе- ния мастер-класса)

2.3. Команда или участник, оформившие и направившие организаторам заявку на участие в методическом квесте, подтверждают факт ознакомления с Положением о краевом круглогодичном практикуме «Методический квест» и программой методического квеста.

2.4. Команда или участник, пропустившие один из этапов квеста, автоматически считаются выбывшими.

2.5. Фиксация прохождения этапов методического квеста осуществляется в специальной таблице на виртуальной площадке квеста.

**3. Порядок проведения**

3.1. Методический квест включает в себя следующие этапы (приложение – Программа методического квеста):

1) Мотивационный – очный методический диалог «Современные вызовы методической службе» (обсуждение современных вызовов методической службе, ознакомление с форматом и Программой методического квеста, выявление проблем деятельности участников, оформление карты проблем и запросов).

2) Основной – освоение способов мотивации, организации мышления и самоорганизации, оформление ресурсной карты.

Знакомство со способами осуществляется на трех уровнях методической деятельности (в формате очных и дистанционных мероприятий):

- рекомендательный (разработка и заполнение навигатора «Способы методической деятельности в условиях ФГОС»);
- демонстрационный (демонстрация участниками методического квеста способов деятельности);
- конструирующий (разработка способов методической деятельности на основе предложенных кейсов).

Последующая работа со способами методической деятельности включает в себя освоение способов в практике, их анализ и корректировку, публикацию материалов (видеоматериалов, алгоритмов, статей) по итогам освоения на виртуальной площадке методического квеста, оформление ресурсной карты.

3) Рефлексивный – рефлексивно-аналитический семинар (подведение итогов, определение «ТОПа мастер-классов», презентация лучших практик, представление ресурсной карты).

3.2. В ходе методического квеста участниками заполняются Рефлексивные дневники.

3.3. В рамках апробации формата методического квеста возможно внесение изменений в данное Положение, о чем организаторы уведомляют участников за 7 дней.

#### **4. Награждение участников и подведение итогов**

4.1. Подведение итогов и награждение участников квеста, прошедших все этапы, состоится в рамках рефлексивно-аналитического семинара.

4.2. Команды и участники, вошедшие в число авторов и/или ведущих мастер-классов ТОПа, награждаются дипломами в рамках Сибирского образовательного форума – 2016.

### **Программа краевого круглогодичного практикума «Методический квест»**

Октябрь 2015 года – март 2016 года

Сроки	Содержание деятельности
<b>Анонсирование формата краевого круглогодичного методического практикума «Методический квест»</b>	
Осуществлено в рамках летних мероприятий РОО КК «Творческий союз учителей», Сибирского образовательного форума, краевого августовского педагогического совета «Региональная образовательная политика: управление изменениями»	
<b>Запуск «Методического квеста»</b>	
Октябрь 2015 года	Отправка информационных писем о проведении «Методического квеста» в территории
До 15.10.2015	Сбор заявок на участие в «Методическом квесте»

**ПРИЛОЖЕНИЕ К ЖУРНАЛУ «МЕТОДИСТ»**

<b>«Методический квест»</b>	
Мотивационный этап (17.10.2015)	<p>Очный методический диалог «Современные вызовы методической службе»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-»Новые смыслы деятельности методиста в современных условиях»;</li> <li>-»Деятельность РОО КК «ТСУ» по поддержке профессионального развития методистов и педагогов»;</li> <li>-»Методический квест» как форма освоения методистами и педагогами способов деятельности».</li> </ul> <p>Обсуждение современных вызовов методической службе, ознакомление с форматом и Программой методического квеста, выявление проблем деятельности участников, оформление карты проблем и запросов.</p> <p><b>В результате:</b> участники обсудили современные вызовы методической службе, выявили проблемы собственной практики, систематизировали выявленные проблемы, заполнили карту проблем и запросов.</p>
Ноябрь 2015 года – март 2016 года	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация и проведение мастер-классов, педагогических мастерских по направлениям: <ul style="list-style-type: none"> <li>-способы работы с мотивацией на развитие;</li> <li>-способы и техники работы с мышлением (инструменты развития профессионального мышления);</li> <li>-способы самоорганизации.</li> </ul> </li> <li>2. Разработка и заполнение навигатора «Способы методической деятельности в условиях ФГОС», конструирование способов деятельности методистов и педагогов.</li> <li>3. Освоение новых способов деятельности: проба способа, его анализ и корректировка, публикация материалов на виртуальной площадке квеста (с размещением ссылки в таблице фиксации результатов).</li> <li>4. Экспертиза материалов на виртуальной площадке квеста.</li> <li>5. Оформление ресурсной карты.</li> </ol> <p><b>В результате:</b> участники разработали и заполнили навигатор «Способы методической деятельности в условиях ФГОС», выделили или сконструировали и продемонстрировали способы деятельности методиста, дали оценку имеющимся в собственной практике способам, приняли участие в экспертизе способов, предложенных другими участниками методического квеста, приняли участие в оформлении ресурсной карты</p>
Март 2016 года	Рефлексивный - рефлексивно-аналитический семинар (подведение итогов, определение «ТОПа мастер-классов», презентация лучших практик, представление ресурсной карты)
Июль 2016 года	Презентация «ТОПа мастер-классов», доработка
<b>Аналитико-рефлексивный этап «Методического квеста»</b>	
Август 2016 года	Анализ итогов «Методического квеста». Презентация итогов «Методического квеста», «ТОПа мастер-классов в рамках Сибирского образовательного форума – 2016

**Основные мероприятия календаря методического квеста**

1. Участие в очном методическом диалоге
2. Заполнение карты проблем и запросов
3. Разработка навигатора
4. Заполнение навигатора
5. Обсуждение предложенных способов - очная встреча
6. Разработка технологической карты методического мероприятия
7. Представление разработки методического мероприятия
8. Представление фото/видео материалов методического мероприятия, взаимопосещение мероприятий (по возможности)
9. Представление кейсов
10. Решение кейса (конструирование способа)
11. Публикация, очная встреча

*Приложение 2*

**Глоссарий**

**Виртуальная площадка** – ресурс в сети Интернет, основной целью которого является максимальное освещение хода методического квеста и проведение консультаций для участников. А также интернет-пространство, созданное для публикации методических продуктов участников.

**Кейсы** – проблемные ситуации из реальной методической деятельности, описанные для всестороннего анализа представленных ситуаций и поиска путей их решения.

**Методический квест** – Краевой круглогодичный практикум, форма выявления и конструирования способов методической деятельности, их предъявления, экспертизы и последующего тиражирования лучших практик.

**Методические продукты** – способ выражения и распространения лучших методических практик, выявленных в ходе квеста для дальнейшего тиражирования. Методические продукты решают разнообразные задачи: разъясняют приемы и методы, обобщают ценный педагогический опыт, раскрывают методику организации мероприятий, показывают возможные формы их проведения и т.д.

**Навигатор** – «адрес» существующей практики, содержащий перечень интернет-ресурсов, формы и способы ее реализации, информацию о специалистах ее осуществляющих и предоставляющий возможность выбрать оптимальный способ решения конкретной, возникшей в ходе методической деятельности проблемы.

**Ресурсная карта** – карта методических продуктов, инновационных практик, инициатив, способов, разработанных и предлагаемых участниками квеста, позволяющих найти информацию по интересующей теме, «снять» проблемы и трудности, возникающие в методической деятельности и выявленные в ходе квеста.



**Рефлексивный дневник** – это документ, заполняемый участниками квеста, после выполнения каждого его этапа с целью выявления и осмысления качества выполнения заданий, возникших трудностей и поиска вариантов их решения.

**Таблица продвижения** – таблица, содержащая все этапы методического квеста и заполняемая организаторами по мере их прохождения участниками.

*Приложение 3*

**Рефлексивный дневник  
участника краевого круглогодичного практикума  
«Методический квест»\***

Ф.И. участника \_\_\_\_\_

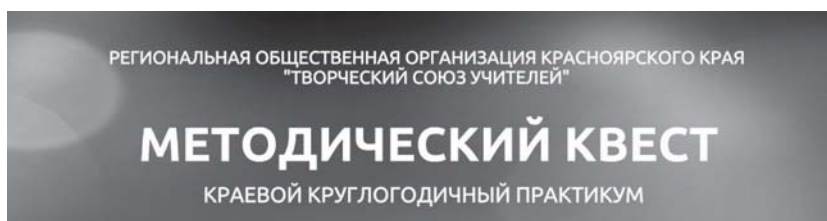
*Уважаемый участник, попробуйте восстанавливать логику методического квеста. Обозначайте свои достижения и проблемные места или места, вызывающие у вас затруднения. Обращаем ваше внимание, что рефлексивный дневник заполняется лично каждым участником команды.*

Вопрос	Личный анализ участника					
	Разработка и заполнение навигатора	Обсуждение предложенных способов (очная встреча)	Разработка технологической карты методического мероприятия	Представление разработки методического мероприятия	Представление кейсов	Решение кейса (конструирование способа)
<b>Дата заполнения</b>						
1. Как вы считаете, ваша команда справилась с выполнением заданий данного этапа?						
2. Довольны ли вы результатом своей команды? Своим собственным?						
3. Какие открытия вы сделали для себя в ходе данного этапа квеста?						

\* **Рефлексивный дневник** – документ, заполняемый участниками квеста после выполнения каждого его этапа с целью выявления и осмысления качества выполнения заданий, возникших трудностей и поиска вариантов их решения.

4. С какими трудностями пришлось столкнуться в процессе работы?						
5. Какие трудности удалось преодолеть?						
6. Какие трудности предстоит ещё решить?						
<b>Примечание:</b> ответы на вопросы 7, 8, 9 публикуются на форуме методического квеста с целью обратной связи с организаторами.						
7. Необходима ли вам помощь участников и/или организаторов для решения возникших трудностей? Если да, то какая?						
8. Возникли ли у вас трудности с работой сайта на данном этапе? Какие?						
9. Ваши предложения по дальнейшей организации квеста?						
10. Если бы данное задание вам пришлось выполнить ещё раз, что бы вы сделали иначе?						

*Приложение 4*



*Уважаемые коллеги – участники методического квеста!*

Напоминаем вам, что в соответствии с календарем основных мероприятий до 30.11.2015 командами должна быть завершена разработка навигатора (рекомендации: [http://www.metod-quest.ucoz.net/index/zadaniya\\_i\\_rezultaty/0-7](http://www.metod-quest.ucoz.net/index/zadaniya_i_rezultaty/0-7)).

Идеи необходимо направлять по электронному адресу: [tsu-ach@mail.ru](mailto:tsu-ach@mail.ru) (публикацию идей непосредственно на сайте будут осуществлять организаторы квеста).

Дальнейшая работа будет включать в себя следующее:

01–02.12.2015 – голосование (на сайте методического квеста) за предложенные идеи навигатора, взаимоэкспертиза предложенных идей.

До 07.12.2015 – заполнение навигатора участниками квеста.

После 07.12.2015 – рефлексия.

Обращаем ваше внимание: 19 декабря состоится очная встреча, нацеленная на демонстрацию и обсуждение отдельных способов методической деятельности (в соответствии с картой проблем и запросов).

Более подробная информация о предстоящих мероприятиях будет направлена дополнительно.

Команды могут задавать все возникающие вопросы на форуме сайта <http://www.metod-quest.ru/forum>.

Успехов!

*Приложение 5*

**Информационное письмо**  
(пример)

О формировании муниципального заказа  
на профессиональное развитие  
(первое полугодие 2016 года) в городе Ачинске

*Уважаемые коллеги!*

В целях повышения эффективности деятельности по профессиональному развитию педагогов для решения актуальных задач (реализация ФГОС, муниципальной стратегии развития образования города Ачинска, формирования заявки на курсы повышения квалификации на 1/п 2016 года) предлагаем в ваших образовательных организациях провести необходимые мероприятия, направленные:

1) на обнаружение проблем у педагогов (самим педагогом) – смотрите материалы «Обнаружение проблем практики как основа для постановки задач методической деятельности»;

2) на «Оформление методического заказа на основе образовательных потребностей педагогов» – смотрите материалы рекомендационного характера;

3) на проведение анализа методического заказа с выделением (для себя) проблем педагогов, которые методические службы образовательных организаций могут решить, используя собственные ресурсы.

До установленного срока по итогам проведенных мероприятий необходимо оформить документ «Сборка методического заказа» (без той части, которая будет реализовываться на уровне образовательной организации).

Данный документ формируется в сети (прилагается ссылка).

**Фрагмент муниципального проекта**

**Проект:** повышение качества образования в городе Ачинске посредством тиражирования успешных педагогических практик.

**Краткая аннотация.** В рамках реализации проекта будут созданы новые и усилены имеющиеся сетевые контакты для реального (заметного для педагогической и родительской общественности) повышения образовательных результатов за счет тиражирования успешных педагогических практик.

**Тип проекта:** управленческий.

**Сроки:** 2016–2018 гг.

**Участники:** специалисты и методисты управления образования, управленческие команды ОО, педагоги, эксперты ИПК, (обучающиеся)

**Руководитель проекта:** Нефедова Г.М., начальник информационно-методического отдела управления образования.

**Обоснование актуальности проекта**

Нормативное основание разработки проекта:

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ст. 5, п. 5) – реализация права каждого человека на качественное образование, что актуализирует потребность в успешных педагогических практиках, (ст.11) – ФГОС.

ФГОС ДО, НОО, ООО, СОО, НОО ФГОС для обучающихся с ОВЗ, УО – требования к структуре ООП и их объему, условиям реализации ООП, результатам освоения ООП, что задает направления, по которым востребованы успешные практики.

Профессиональный стандарт педагога – описание трудовых функций педагога, необходимых для реализации успешных практик.

Проект затрагивает два из четырех разделов региональной образовательной политики:

1. Качество и доступность общего образования. Введение федеральных государственных образовательных результатов.

2. Совершенствование учительского корпуса.

Проект затрагивает два направления муниципальной стратегии развития образования (МСРО) города Ачинска:

- качество и доступность современного общего образования;

- развитие кадрового потенциала.

На территории города действуют:

- Городской инновационный комплекс по оптимизации процесса обучения, в который входят 9 образовательных организаций;

- три пилотные площадки по введению ФГОС ДО, три – по введению ФГОС ООО.

Город Ачинск является пилотной территорией по введению ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога и др.

Наработаны успешные педагогические практики. Однако на сегодняшний день не происходит качественного роста образовательных результатов обучающихся. Причина этого видится в том, что успешные практики остаются локальными и не становятся массовыми. Необходимо, чтобы профессиональное развитие педагогов было нацелено на освоение способов деятельности, ведущих к высоким результатам для каждого обучающегося, в рамках тех практик, которые определены в качестве лидерских.

С 2011 года действует сайт ММС <http://gmo-ach.ucoz.ru>. Он является виртуальной площадкой многих дистанционных и очных мероприятий. Посещаемость его относительно высока: от 250 до 300 посещений в день. Обобщили свой опыт и представили его на сайте более 200 педагогических работников, файлов в каталоге – 287. Однако потенциал сайта используется не в полной мере. В том числе на сегодняшний день не рассматривалась возможность его использования для выявления проблем практики педагогических работников, целенаправленной поддержки мотивации на профессиональное развитие, тиражирования успешных практик.

В рамках реализации проекта будут созданы новые и усилены имеющиеся сетевые контакты для реального (заметного для педагогической и родительской общности) повышения образовательных результатов за счет тиражирования успешных практик. Так, смысл и цель анализа, обобщения и тиражирования успешных педагогических практик заключаются в том, чтобы достижения педагогов, имеющие методическую и педагогическую ценность, стали достоянием всех педагогов города и играли положительную роль в повышении качества образования, были применены к условиям разных образовательных организаций. Планируется, что работа в рамках проекта будет осуществляться не только в очном, но и в дистанционном режиме посредством сайта муниципальной методической службы, который в ходе реализации проекта будет модернизирован. Достижение результатов проекта станет возможным за счет усиления управления процессом распространения успешных практик на основе сетевого взаимодействия, обновления подходов к профессиональному развитию педагогических работников.

**Проблема, решаемая за счет проекта.** Для повышения качества образования в образовательных организациях необходимо массово тиражировать успешные педагогические практики, но на данный момент отсутствует модель эффективного сетевого взаимодействия педагогических работников, реализация которой позволила бы это осуществить.

**Цель проекта:** повышение качества образования в образовательных организациях города Ачинска посредством разработки и внедрения модели сетевого взаимодействия педагогических работников (очного и дистанционного), направленного на массовое распространение эффективных образовательных практик.

№	Задачи	Результат	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1	Создать управленческую группу проекта	Создана группа, распределены зоны ответственности членов группы	Мероприятия по разработке документов, регламентирующих деятельность группы (приказ, положение, регламент). Очные и дистанционные управленческие семинары, планерки (координация деятельности, определение управленческих действий, корректировка планов)	Ноябрь-декабрь 2015 г. Раз в два месяца, раз в 2 недели	Нефедова Г.М., начальник информационно-методического отдела
2	Разработать основы сетевого взаимодействия (процессы ин-формирования, нормирования, контроля, стимулирования)	Разработаны регламенты, система мероприятий	Мероприятия по разработке регламентов. Составление и реализация плана мероприятий по информированию, нормированию, контролю, стимулированию в рамках сетевого взаимодействия	Март – май 2016 г.	Члены рабочей группы в соответствии с функционалом
3	Разработать и начать осуществление процедуры выявления проблем	Разработана процедура (включающая работу по составлению ИОП педагогических работников для решения выявленных проблем). Выявляются проблемы в деятельности педагогических работников (карта проблем)	Разработческие мероприятия (сетевые и выездные), проектные сессии по алгоритмизации процедуры выявления проблем и образовательных потребностей педагогических работников, ИОП. Проблемные сессии, рефлексивные останки, тестирование для выявления проблем педагогических работников (в соответствии с разработанной процедурой)	Февраль-март 2016 г.  Апрель, Октябрь 2016 г.	Члены рабочей группы в соответствии с функционалом
4	Разработать и начать осуществление процедуры поиска ресурсов (лучших практик) педагогических работников на уровнях методической деятельности: уровень ОО, межшкольный уровень, муниципальный уровень	Разработана процедура выявления ресурсов. Разработан индекс (социальный индекс успешности) для учета при выявлении лучших практик. Выявляются лучшие практики (карта ресурсов)	Мероприятия по алгоритмизации процедуры выявления, критериев и показателей эффективности практик. Экспертные мероприятия для выявления эффективных практик, по привлечению для независимой экспертизы специалистов КК ИПК РО (создание системы экспертизы). Публикация эффективных практик. Обучение на основе ИОП педагогических работников	Июнь 2016 г.  В течение всего периода	Члены рабочей группы в соответствии с функционалом

ПРИЛОЖЕНИЕ К ЖУРНАЛУ «МЕТОДИСТ»

5	Распространить успешные практики на основе разработанной модели сетевой взаимодействия (разработчики в соответствии с задачами 2, 3, 4)	Выделены проблемы, для решения которых отсутствует ресурс на уровне города Массово используются успешные практики, рекомендованные образовательным организациям города. Профессиональное развитие педагогических работников. Повышение мотивации к непрерывному профессиональному развитию. Рост образовательных результатов обучающихся	Обучение за счет внешнего (регионального, межмуниципального) ресурса Мероприятия в новых форматах методической работы для освоения актуального для муниципалитета и педагогических работников содержания, в том числе тренингов по освоению новых способов деятельности. Мероприятия по информированию об успешных практиках. Мероприятия по контролю за использованием успешных практик (обязательный минимум) на муниципальном уровне, материальное и материальное стимулирование педагогических работников – участников проекта, в том числе внесение изменений в Положения об оплате труда в части установления стимулирующих выплат. Мероприятия по разработке и реализации мониторинга профессионального развития педагогических работников. Мониторинг образовательных результатов обучающихся	В течение всего периода	Члены рабочей группы в соответствии с функционалом
6	Модернизировать сайт муниципальной методической службы (ММС)	Сайт обновлен и используется как площадка для реализации в дистанционном формате процессов выявления проблем, поиска ресурсов и др. Происходит совершенствование умений педагогических работников по работе с информацией, обобщению педагогического опыта, освоению новых профессиональных позиций: консультант, дистанционный тренер, эксперт	Мероприятия координационной команды сопровождения сайта. Мероприятия по обновлению дизайна и навигации сайта. Мероприятия на сайте ММС (сетевое взаимодействие) по выявлению проблем, экспертизе практик и пр. Мероприятия по информированию о работе сайта ММС и повышению его востребованности	В течение всего периода	Члены рабочей группы в соответствии с функционалом, координационная команда сопровождения сайта

Планируемые результаты	Критерии результатов
<p>Создана управленческая группа, распределены зоны ответственности членов группы</p>	<p>Приказ о создании группы на сайте управления образования Администрации города Ачинска, на сайте ММС (положение, регламент). Проводятся очные и дистанционные управленческие семинары, планерки (координация деятельности, определение управленческих действий, корректировка планов) – данные мероприятия включены в план управления образования. По итогам семинаров и планерок информация доводится до всех участников проекта</p>
<p>Разработаны регламенты, система мероприятий по информированию, нормированию, контролю, стимулированию в рамках сетевого взаимодействия</p>	<p>Регламенты опубликованы на сайте управления и ММС. Планы скорректированы в соответствии с регламентами, в документы внесены все необходимые в соответствии с регламентами изменения. Контролируется соблюдение регламентов. Стимулируется соблюдение регламентов</p>
<p>Разработана процедура выявления проблем педагогов (включая работу по составлению ИОП педагогических работников для решения проблем). Выявляются проблемы в деятельности педагогических работников (карта проблем)</p>	<p>Проведены разработческие мероприятия (сетевые и выездные), проектные сессии по алгоритмизации процедуры выявления проблем и образовательных потребностей педагогических работников, ИОП. Описана процедура, опубликована на сайтах. Планы скорректированы в соответствии с процедурой, в документы внесены все необходимые изменения, в том числе проблемные сессии, рефлексивные остановки, тестирование для выявления проблем педагогических работников (в соответствии с разработанной процедурой). Контролируется соблюдение процедуры. Стимулируется соблюдение процедуры. Общая карта проблем педагогов на сайте ММС</p>
<p>Разработана процедура выявления ресурсов. Разработан индекс (социальный индекс успешности) для учета при выявлении лучших практик. Выявляются лучшие практики (карта ресурсов). Выделены проблемы, для решения которых отсутствует ресурс на уровне города</p>	<p>Проведены мероприятия по алгоритмизации процедуры выявления, критериев и показателей эффективности практик. Описана процедура, опубликована на сайтах. Разработан социальный индекс успешности. Планы скорректированы в соответствии с процедурой, в документы внесены все необходимые изменения. Проведены экспертные мероприятия для выявления эффективных практик, по привлечению для независимой экспертизы специалистов КК ИПК РО (создана система экспертизы). Публикуются эффективные практики. Контролируется соблюдение процедуры. Стимулируется соблюдение процедуры, наличие эффективных практик в ОО. Общая карта ресурсов на сайте ММС.</p>



<p>Массово используются успешные практики, рекомендованные образовательными организациями города.</p> <p>Профессиональное развитие педагогических работников.</p> <p>Повышение мотивации к непрерывному профессиональному развитию.</p> <p>Рост образовательных результатов обучающихся</p>	<p>Обучение осуществляется на основе ИОП педагогических работников.</p> <p>Привлекается внешний (региональный, межмуниципальный) ресурс при отсутствии внутреннего</p> <p>Включены в план управления образования и проводятся мероприятия в новых форматах методической работы для освоения актуального для муниципалитета и педагогических работников содержания, в том числе тренинги по освоению новых способов деятельности (за счет разгрузки плана от мероприятий, которые не соответствуют задачам проекта).</p> <p>Актуальные форматы и содержание определяются в соответствии с выявленными образовательными потребностями педагогов.</p> <p>Включены в план управления образования и проводятся мероприятия в разных форматах по информированию об успешных практиках.</p> <p>Проводятся мероприятия по контролю за использованием успешных практик, осуществляется моральное и материальное стимулирование педагогических работников – участников проекта, в том числе внесены изменения в Положения об оплате труда в части установления стимулирующих выплат.</p> <p>Проводятся мероприятия по разработке и реализации мониторинга профессионального развития педагогических работников.</p> <p>Повышается охват педагогических работников методическими мероприятиями, их активность и инициативность в освоении успешных практик.</p> <p>Данные мониторинга свидетельствуют о профессиональном развитии педагогических работников.</p> <p>Осуществляется мониторинг образовательных результатов обучающихся, происходит рост образовательных результатов</p>
<p>Сайт обновлен и используется как площадка для реализации в дистанционном формате процессов выявления проблем, поиска ресурсов и др.</p> <p>Происходит совершенствование умений педагогических работников по работе с информацией, обобщению педагогического опыта, освоению новых профессиональных позиций: консультант, дистанционный тренер, эксперт (по данным мониторинга)</p>	<p>Проводятся мероприятия координационной команды сопровождения сайта.</p> <p>Проведены мероприятия по обновлению дизайна и навигации сайта.</p> <p>Проводятся мероприятия на сайте ММС (сетевое взаимодействие) по выявлению проблем, экспертизе практик и пр.</p> <p>Проводятся мероприятия по информированию о работе сайта ММС и повышению его востребованности.</p> <p>Растет востребованность сайта.</p> <p>Совершенствуются умения педагогических работников по работе с информацией, обобщению педагогического опыта, освоению новых профессиональных позиций: консультант, дистанционный тренер, эксперт (по данным мониторинга)</p>

**Перечень мероприятий по решению задач проекта  
(в т.ч. образовательные события, мониторинги, экспертиза)**

Мероприятия	Сроки	Ответственные
<p>1. Мероприятия по разработке документов, регламентирующих деятельность управленческой группы проекта (приказ, положение, регламент):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка к семинару</li> <li>- Семинар «Управленческая группа системного проекта: цель деятельности, ожидаемые результаты, зоны ответственности»</li> <li>- Утверждение документов, публикация на сайте</li> </ul> <p>2. Очные и дистанционные управленческие семинары, планерки (координация деятельности, определение управленческих действий, корректировка планов), в том числе семинары:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Пути совершенствования управления проектом»</li> <li>- «Перспективы деятельности управленческой группы проекта»</li> </ul>	<p>Ноябрь-декабрь 2015 г.</p> <p>Ноябрь 2015 г. 15.12.2015</p> <p>Декабрь 2015 г. Раз в 2 месяца, раз в 2 недели</p>	<p>Нефедова Г.М., начальник информационно-методического отдела</p>
<p>1. Мероприятия по разработке регламентов процессов информирования, нормирования, контроля, стимулирования в рамках сетевого взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Семинар «Процессы информирования, нормирования, контроля, стимулирования в рамках проекта: возможности для регламентации»</li> <li>- Семинар-экспертиза «Регламенты процессов информирования, нормирования, контроля, стимулирования в рамках сетевого взаимодействия»</li> </ul> <p>2. Составление и реализация плана мероприятий по информированию, нормированию, контролю, стимулированию в рамках сетевого взаимодействия</p>	<p>Март-май 2016 г.</p> <p>Март 2016 г.</p> <p>Апрель 2016 г.</p> <p>Май 2016 г. Май-июнь 2016 г. (составление плана) В течение всего периода (реализация плана)</p>	<p>Члены рабочей группы в соответствии с функционалом</p>
<p>1. Разработанные мероприятия (сетевые и выездные), проектные сессии по алгоритмизации процедуры выявления проблем и образовательных потребностей педагогических работников, ИОП:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выездной семинар «Процедура выявления проблем и образовательных потребностей педагогических работников: алгоритм (на уровнях ОО, межшкольном, муниципальном)»</li> </ul>	<p>Февраль-март 2016 г.</p> <p>Февраль 2016 г.</p>	<p>Члены рабочей группы в соответствии с функционалом</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ К ЖУРНАЛУ «МЕТОДИСТ»

<p>- Сетевой семинар «Индивидуальная образовательная программа педагога: форма и содержание, действия по сопровождению»          - Утверждение и публикация материалов на сайтах управления и ММС          - Корректировка планов в соответствии с процедурой, внесение в документы изменений, в том числе включены проблемные сессии, рефлексивные остановки, тестирование для выявления проблем педагогических работников (в соответствии с разработанной процедурой)          - Контроль соблюдения процедуры (соблюдение приказов, тематический контроль)          - Стимулирование соблюдения процедуры          2. Проблемные сессии, рефлексивные остановки, тестирование для выявления проблем педагогических работников (в соответствии с разработанной процедурой)          3. Подготовка и публикация общей карты проблем педагогов на сайте ММС</p>	<p>Март 2016 г.          Апрель-май 2016 г.          До сентября 2016 г.          Раз в полугодие          В соответствии с установленными сроками          Апрель, октябрь 2016 г.          Май, Ноябрь 2016 г.</p>	
<p>1. Мероприятия по алгоритмизации процедуры выявления, критериев и показателей эффективности практик:          - Семинар «Критерии и показатели эффективности педагогических практик, социальный индекс успешности»          - Выездной семинар «Процедура выявления эффективных практик педагогических работников: алгоритм (на уровнях ОО, межшкольном, муниципальном), система экспертизы»          - Утверждение и публикация материалов на сайтах управления и ММС          - Корректировка планов в соответствии с процедурой, внесение в документы изменений, в том числе включены экспертные мероприятия по выявлению эффективных практик, по привлечению для независимой экспертизы специалистов КК ИПК РО (в рамках системы экспертизы)          - Контроль соблюдения процедуры (соблюдение приказов, тематический контроль)          - Стимулирование соблюдения процедуры, наличия эффективных практик в ОО          2. Публикация эффективных практик          3. Подготовка и публикация общей карты ресурсов на сайте ММС</p>	<p>Июнь 2016 г.          Июль-август 2016 г.          Август 2016 г.          Август-сентябрь 2016 г.          Ежегодно          В соответствии с установленными сроками          В течение всего периода          Сентябрь 2016 г. (корректировка – постоянно)</p>	<p>Члены рабочей группы в соответствии с функционалом</p>

<p>1. Мероприятия в новых форматах методической работы для освоения актуального для муниципалитета и педагогических работников содержания, в том числе тренинги по освоению новых способов деятельности</p> <p>2. Мероприятия по информированию об успешных практиках:          - августовский педагогический совет          - обновление сайта ММС          - Интернет-фестиваль          - Городской конкурс профессионального мастера «Педагог города»          - акция «Молодость, творчество, поиск» и др.</p> <p>3. Мероприятия по контролю за использованием успешных практик, моральное и материальное стимулирование педагогических работников – участников проекта, в том числе внесение изменений в Положения об оплате труда в части установления стимулирующих выплат</p> <p>4. Мероприятия по разработке и реализации мониторинга профессионального развития педагогических работников, качества методических мероприятий:          - Семинар «Мониторинг профессионального развития педагогических работников: подходы и решения»          - Семинар «Обеспечение реализации мониторинга профессионального развития педагогических работников»          - Семинар «Показатели качества эффективного методического мероприятия»          5. Мониторинг образовательных результатов обучающихся</p>	<p>В соответствии с скорректированными планами</p> <p>В соответствии с планами</p> <p>В установленные сроки</p> <p>2016 г.</p> <p>В соответствии со сроками проведения мероприятий по ОКО</p>	<p>Члены рабочей группы в соответствии с функционалом</p>
<p>1. Мероприятия координационной команды сопровождения сайта          2. Мероприятия по обновлению дизайна и навигации сайта          3. Мероприятия на сайте ММС (сетевое взаимодействие) по выявлению проблем, экспертизе практик и пр.          4. Мероприятия по информированию о работе сайта ММС и повышению его востребованности</p>	<p>В течение всего периода</p>	<p>Члены рабочей группы в соответствии с функционалом, координационная команда сопровождения сайта</p>

**Критерии реализации проекта:**

- Массовизируются успешные практики.
- Изменились форматы и содержание методических мероприятий (нацеленность на выявление проблем, продолжение формирования практик, выявление практик, освоение способов педагогической деятельности, мониторинг профессионального развития педагогов, массовизацию).
  - Происходит профессиональное развитие педагогических работников.
  - Происходит рост образовательных результатов обучающихся.
  - Модернизирован сайт ММС.

**Дополнительные эффекты проекта**

Более рациональное распределение кадровых, материально-технических, временных ресурсов.

Запуск процессов создания новых практик, переосмысления и доработки имеющихся (а не только поиск «готовых»).

Формирование позитивного имиджа городской системы образования.

**Л и т е р а т у р а**

1. Лисуненко Л.Н., Короткова В.А. Методическая служба как ресурс реализации федерального государственного образовательного стандарта общего образования // Методист. 2012. №5.
2. Чудакова А.О., Щелина С.О. Перспектива интерактивного метода «квест» в профессиональной подготовке студентов психолого-педагогического факультета // Молодой ученый. 2014. № 21. С. 709-712.
3. <http://2013.conf.rcokoit.ru/data/plenary/eelmaa.pdf>.