

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО ПК ИРО)**

УТВЕРЖДАЮ

и.о. ректора ГАУ ДПО ПК ИРО

В.Б. Яглинский

2022 год



Аналитическая справка

**по результатам мониторинга состояния и деятельности
муниципальных методических служб в Приморском крае**

Выполнил:

Е.Г. Казак,

проректор по реализации региональной образовательной политики
и проектной деятельности ГАУ ДПО ПК ИРО.

Согласовано:

О.Н. Кушекова,

директор центра оценки качества образования ГАУ ДПО ПК ИРО.

Владивосток 2022

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО ПК ИРО)**

УТВЕРЖДАЮ

и.о. ректора ГАУ ДПО ПК ИРО

_____ В.Б. Яглинский

«___» _____ 2022 год

М.П.

**Аналитическая справка
по результатам мониторинга состояния и деятельности
муниципальных методических служб в Приморском крае**

Выполнил:

Е.Г. Казак,

проректор по реализации региональной образовательной политики
и проектной деятельности ГАУ ДПО ПК ИРО.

Согласовано:

О.Н. Кушекова,

директор центра оценки качества образования ГАУ ДПО ПК ИРО.

Владивосток 2022

Содержание

Введение	3
Общие сведения о мониторинге состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае	5
Результаты мониторинга состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае	6
Общие выводы и адресные рекомендации по итогам мониторинга состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае	17

Введение

Мониторинг состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае проводился во исполнение приказа министерства образования Приморского края от 05.02.2021 № 23-а-119 «Об утверждении содержания показателей в рамках выполнения государственного задания государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Приморский краевой институт развития образования» на 2021 год».

Цель мониторинга: определение состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае, а также ведение реестра работников муниципальных методических служб (в соответствии с Положением о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, содержанием Соглашений о сотрудничестве с муниципалитетами от 15.09.2021, а также Критериями оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия).

Задачи мониторинга: оценить организацию деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае по следующим показателям:

- по наличию муниципальной службы в муниципалитете;
- по типу организационной формы (отдельное учреждение, методический кабинет при муниципальном органе управления образованием и т.д.);
- по количеству и должностному составу сотрудников;
- по наличию и содержанию должностных обязанностей сотрудников;
- по уровню и особенностям образования сотрудников;
- по наличию и содержанию дополнительного профессионального образования сотрудников;

- по наличию муниципальных методических объединений и муниципальных методических советов;

- по наличию системы муниципального методического сопровождения профессионального роста педагогов.

Объект мониторинга: состояние и деятельность муниципальных методических служб муниципальных образований Приморского края.

Общие сведения
о мониторинге состояния и деятельности
муниципальных методических служб в Приморском крае

Мониторинг состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае предполагал сбор объективных данных с их последующей верификацией, статистическую обработку и анализ результатов для принятия управленческих решений в виде итогового документа - аналитической справки, в которой содержится информация о состоянии и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае.

Сбор данных проводился путем заполнения анкеты «Мониторинг состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае».

Источники получения информации: информационно-диагностический материал.

В мониторинге состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае принимали участие муниципальные органы управления образованием (далее - МОУО).

Результаты мониторинга состояния и деятельности муниципальных методических служб в Приморском крае

В мониторинге приняли участие 34 МОУО Приморского края.

Результаты мониторинга представлены в трех информационно-аналитических блоках по следующим показателям:

1. наличие и количественный состав муниципальных методических служб (далее - ММС) в муниципалитетах Приморского края (Таблица 1);
2. качественный состав ММС в муниципалитетах Приморского края (Таблица 2);
3. содержание должностных обязанностей сотрудников ММС и организация системы научно-методического сопровождения педагогических работников специалистами ММС в муниципалитетах Приморского края (Таблица 3).

По каждому показателю предполагается отнесение муниципалитета к тому или иному уровню состояния и деятельности ММС (не менее трех уровней). Уровень определяется с учетом влияния данного показателя на эффективность деятельности ММС в муниципалитете. Основанием для определения уровня состояния и деятельности ММС является Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Приморском крае в части определения функций ММС, а также содержание Критериев оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов, разработанных ФГБУ «ФИОКО».

Наличие и количественный состав ММС в муниципалитетах Приморского края

Условные обозначения:

	<i>ММС функционирует в виде отдельной организации</i>
	<i>Оптимальное количество (от 5 и более сотрудников)</i>
	<i>ММС входит в состав МОУО в виде методического отдела или отдельных специалистов</i>
	<i>Допустимое (3 – 4 сотрудника)</i>
	<i>Наличие ММС не заявлено</i>
	<i>Недостаточное (1 – 2 сотрудника)</i>

№	Территория	Наличие ММС	Количественный состав сотрудников
1	Артемовский ГО		
2	Арсеньевский ГО		
3	Дальнегорский ГО		
4	Дальнереченский ГО		
5	Владивостокский ГО		
6	Лесозаводский ГО		
7	Находкинский ГО		
8	Партизанский ГО		
9	ГО Спасск - Дальний		
10	Уссурийский ГО		
11	Анучинский МО		
12	ГО ЗАТО Фокино		
13	Кавалеровский МР		
14	Красноармейский МР		
15	Дальнереченский МР		
16	Кировский МР		
17	Михайловский МР		
18	Лазовский МО		
19	ГО Большой Камень		
20	Надеждинский МР		
21	Октябрьский МО		
22	Пожарский МР		
23	Спасский МР		
24	Чугуевский МР		
25	Ольгинский МР		
26	Партизанский МР		
27	Яковлевский МР		
28	Черниговский МР		
29	Хорольский МО		
30	Тернейский МР		отсутствуют
31	Пограничный МР		
32	Хасанский МР		
33	Ханкайский МО		
34	Шкотовский МР		

Результаты мониторинга показали, что наличие ММС заявляется в 31 муниципалитете:

- в виде отдельных организаций - 19 (55,9%);
- в виде методических отделов в составе МОУО и отдельных специалистов в составе МОУО - 12 (35,3%).

Не предоставили полных данных о наличии ММС три муниципалитета:

- Владивостокским МОУО размещена информация о деятельности специалистов, курирующих вопросы методического сопровождения педагогов в составе МОУО;

- Анучинский МОУО заявляет начало работы ММС с 10.01.2022;
- Тернейским МОУО не была представлена какая-либо информация о методической деятельности в муниципалитете.

Оценка количества сотрудников ММС с точки зрения успешной реализации всего объема методической деятельности в соответствии с рекомендациями о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров позволила выделить группы муниципалитетов, в которых количество специалистов является недостаточным (1-2 сотрудника), допустимым (3-4 сотрудника), оптимальным (от 5 и более человек). Избыточное количество сотрудников ММС не было зафиксировано нигде.

Недостаточное количество сотрудников в 12 ММС (35,3%): Дальнереченский ГО, Партизанский ГО, ЗАТО Фокино, Красноармейский МР, Лазовский МР, Октябрьский МР, Пожарский МР; Ольгинский МР, Яковлевский МР, Черниговский МР, Пограничный МР, Хасанский МР.

Допустимое количество сотрудников в 7 ММС (20,6%): Арсеньевский ГО, Дальнегорский ГО, Лесозаводский ГО, Кавалеровский МР, Хорольский МР, Дальнереческий МР, Спасский МР.

Оптимальное количество сотрудников в 12 ММС (35,3%): Артемовский ГО, Находкинский ГО, ГО Спасск-Дальний, Уссурийский ГО, Чугуевский МР, Партизанский МР, Ханкайский МР, Кировский МР,

Михайловский МР, ГО Большой Камень, Надеждинский МР, Шкотовский МР.

Учитывая что, оптимальное количество сотрудников в 6 ММС городских округов и в 6 ММС муниципальных районов, можно сделать вывод, что расположение ММС не влияет на количественный состав сотрудников муниципальной методической службы.

Качественный состав ММС в муниципалитетах Приморского края

Условные обозначения:

Зеленый	Все сотрудники имеют высшее педагогическое образование
	Более 50% имеют стаж работы в ММС более 5 лет
	Более 50% имеют стаж работы в ОО
	Все сотрудники своевременно проходят ППК
Желтый	Более 50% имеют высшее педагогическое образование
	Менее 50% имеют стаж работы в ММС более 5 лет (не менее одного)
	Менее 50% имеют стаж работы в ОО (не менее одного)
	Более 50% проходят ППК
Красный	Менее 50% имеют высшее педагогическое образование
	Отсутствуют
	Отсутствуют
	Менее 50% проходят ППК (не менее одного)
Синий	Не проходили ППК

№	Территория	Наличие у сотрудников высшего педагогического образования	Наличие сотрудников, имеющих стаж работы в ММС более 5 лет	Наличие у сотрудников стажа работы в образовательной организации (далее - ОО)	Прохождение сотрудниками программ повышения квалификации (ППК) в течение 3-х лет
1	Артемовский ГО	Желтый	Зеленый	Зеленый	Желтый
2	Арсеньевский ГО	Зеленый	Желтый	Зеленый	Желтый
3	Дальнегорский ГО	Красный	Красный	Красный	Синий
4	Дальнереченский ГО	Зеленый	Красный	Зеленый	Синий
5	Владивостокский ГО	Зеленый	Красный	Зеленый	Зеленый
6	Лесозаводский ГО	Желтый	Желтый	Зеленый	Желтый
7	Находкинский ГО	Зеленый	Желтый	Зеленый	Желтый
8	Партизанский ГО	Зеленый	Зеленый	Зеленый	Зеленый
9	ГО Спасск - Дальний	Зеленый	Желтый	Зеленый	Зеленый
10	Уссурийский ГО	Желтый	Желтый	Желтый	Желтый
11	Анучинский МО	Сотрудники отсутствуют			
12	ГО ЗАТО Фокино	Желтый	Зеленый	Зеленый	Желтый
13	Кавалеровский МР	Красный	Красный	Зеленый	Зеленый
14	Красноармейский МР	Красный	Зеленый	Красный	Желтый
15	Дальнереченский МР	Желтый	Желтый	Зеленый	Зеленый
16	Кировский МР	Желтый	Зеленый	Зеленый	Зеленый
17	Михайловский МР	Желтый	Желтый	Зеленый	Зеленый
18	Лазовский МО	Желтый	Зеленый	Зеленый	Синий
19	ГО Большой Камень	Желтый	Зеленый	Зеленый	Желтый
20	Надеждинский МР	Желтый	Желтый	Зеленый	Желтый
21	Октябрьский МО	Зеленый	Желтый	Зеленый	Зеленый
22	Пожарский МР	Зеленый	Зеленый	Зеленый	Желтый
23	Спасский МР	Зеленый	Зеленый	Зеленый	Желтый
24	Чугуевский МР	Зеленый	Зеленый	Зеленый	Желтый
25	Ольгинский МР	Зеленый	Зеленый	Зеленый	Синий

26	Партизанский МР				
27	Яковлевский МР				
28	Черниговский МР				
29	Хорольский МО				
30	Тернейский МР	Сотрудники отсутствуют			
31	Пограничный МР				
32	Хасанский МР				
33	Ханкайский МО				
34	Шкотовский МР				

Оценка кадрового состава ММС с точки зрения наличия высшего педагогического образования у сотрудников, опыта работы в ММС и в ОО, освоения методистами программ повышения квалификации показала следующее:

- в 29 ММС (85,3%) все либо большая часть сотрудников имеют высшее педагогическое образование;
- отсутствуют сотрудники с высшим педагогическим образованием в Кавалеровском МР (всего в ММС Кавалеровского МР 3 сотрудника);
- в 12 ММС (35, 3%) работают в основном специалисты, имеющие стаж методической деятельности более 5 лет;
- в 5 ММС (14,7%) все сотрудники либо не имеют стажа методической деятельности, либо он незначительный, что позволяет сделать предположение о существенной потребности указанных муниципальных команд в программах профессионального развития;
- только в двух муниципалитетах (Дальнегорском ГО и Красноармейском МР) специалисты не имеют опыта работы в образовательных организациях общего и дополнительного образования детей (отсутствие собственного опыта работы может стать причиной недопонимания сотрудниками профессиональных дефицитов и потребностей педагогов муниципалитета, сопровождаемых ММС);
- в 12 ММС (35,3%) все сотрудники своевременно осваивают программы повышения квалификации по актуальным вопросам развития образования, в том числе, по вопросам функционирования муниципальных методических служб, в 14 ММС (41,2%) большинство сотрудников

регулярно осваивают указанные программы, что позволяет сделать предположение о достаточной информированности специалистов ММС о проблемах, тенденциях и трендах современной системы образования в РФ;

- в 5 ММС (Дальнегорский ГО, Дальнереченский ГО, Лазовский МО, Ольгинский МР, Черниговский МР) сотрудники не повышают квалификацию посредством обучения по программам дополнительного профессионального образования (либо проходят их по вопросам организации процедуры ГИА, что не соответствует актуальным потребностям развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров).

Таким образом, по совокупности результатов мониторинга 1 и 2 направлений, можно сделать вывод о наличии достаточного, допустимого и критического уровней кадрового потенциала сотрудников ММС:

- достаточный уровень кадрового потенциала - в 11 ММС (32,4%) (Артемовский ГО, Арсеньевский ГО, Находкинский ГО, ГО Спасск-Дальний, Дальнереченский МР, Кировский МР, Михайловский МР, ГО Большой Камень, Спасский МР, Чугуевский МР, Партизанский МР);

- критический уровень кадрового потенциала - в 5 ММС (14,7%) (Дальнегорский ГО, Дальнереченский ГО, Кавалеровский МР, Красноармейский МР, Черниговский МР);

- допустимый уровень кадрового потенциала в остальных 52,9% муниципальных методических служб.

Содержание должностных обязанностей сотрудников ММС и организация системы научно – методического сопровождения педагогических работников специалистами муниципальных методических служб в муниципалитетах Приморского края

Условные обозначения:

	<i>Соответствуют</i>
	<i>Организована деятельность ММО и других объединений педагогов</i>
	<i>Частично соответствуют</i>
	<i>Организована деятельность ММО</i>
	<i>Не соответствуют</i>
	<i>Деятельность методических объединений педагогов отсутствует</i>

№	Территория	Соответствие должностных обязанностей сотрудников ММС положению о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Приморского края	Наличие муниципальных методических объединений педагогов и других профессиональных объединений педагогов
1	Артемовский ГО		
2	Арсеньевский ГО		
3	Дальнегорский ГО	Информация не предоставлена	
4	Дальнереченский ГО		
5	Владивостокский ГО		
6	Лесозаводский ГО		
7	Находкинский ГО		
8	Партизанский ГО		
9	ГО Спасск - Дальний		
10	Уссурийский ГО		
11	Анучинский МО		Информация не предоставлена
12	ГО ЗАТО Фокино		
13	Кавалеровский МР		
14	Красноармейский МР		
15	Дальнереченский МР		
16	Кировский МР		
17	Михайловский МР		
18	Лазовский МО		
19	ГО Большой Камень		
20	Надеждинский МР		
21	Октябрьский МО		
22	Пожарский МР		
23	Спасский МР		
24	Чугуевский МР		
25	Ольгинский МР		
26	Партизанский МР		

27	Яковлевский МР		
28	Черниговский МР		
29	Хорольский МО		
30	Тернейский МР	Информация не предоставлена	
31	Пограничный МР		
32	Хасанский МР		
33	Ханкайский МО		
34	Шкотовский МР		

По ходе анализа содержания предоставленных в рамках мониторинга документов с должностными обязанностями сотрудников ММС (должностные инструкции, выписки из трудовых договоров сотрудников ММС) выявлялось соответствие/несоответствие нормативно закреплённой деятельности специалистов и методистов ММС функциям, определяемым региональной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - РСНМС) для муниципальных методических служб городских округов и муниципальных районов как структурного компонента муниципального уровня РСНМС.

Установлено следующее:

- только в 4 ММС (11,8%) должностные обязанности сотрудников переработаны, обновлены и в большей степени соответствуют РСНМС (Артемовский ГО, Находкинский ГО, ГО Большой Камень, ГО Спасск-Дальний);

- частично соответствуют требованиям РСНМС должностные обязанности еще в 6 ММС (17,6%) (Арсеньевский ГО, Партизанский ГО, Уссурийский ГО, Анучинский МО, Октябрьский МО, ГО ЗАТО Фокино);

- в большинстве ММС (64,7%) должностные инструкции сотрудников не соответствуют функциям РСНМС.

В качестве общих замечаний в отношении проанализированных документов всех муниципалитетов можно назвать отсутствие указаний на выполнение сотрудниками ММС следующих должностных обязанностей:

- по участию в подготовке и сопровождении формирования пакета документов для осуществления оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и

городских округов, разработанных ФГБУ «ФИОКО», в связи с чем невозможно установить степень вовлеченности специалистов ММС в процесс управления качеством образования на муниципальном уровне;

- по участию специалистов ММС в оценке качества общего образования (отсутствует указание конкретных действий в рамках должностных обязанностей, которые должен выполнять сотрудник в системе оценки качества общего образования);

- по оказанию адресной (персонифицированной) практической помощи педагогам, испытывающим трудности в профессиональной деятельности;

- по выполнению конкретных действий по формированию открытого муниципального банка лучших образовательных практик.

Кроме того, в отдельных ММС должностные инструкции сотрудников не обновлялись на протяжении достаточно долгого времени:

- в Красноармейском МР утверждены в 2010 году,

- в Чугуевском МР утверждены в 2011 году,

- Черниговским МР при заполнении анкеты приложены документы 2007 года и т.д.;

По результатам анализа документов, представленных ММС (положения о муниципальном методическом объединении (далее - ММО), планы работы ММС и ММО, «дорожные карты» муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и т.д.), установлено, что ММО организованы и функционируют во всех муниципалитетах Приморского края. Дополнительные структурные компоненты методической поддержки педагогов на муниципальном уровне организованы и функционируют только в 11 (32,4%) муниципалитетах:

- ✓ Артемовский ГО (организована Ассоциация молодых специалистов, разработаны инструменты сетевого взаимодействия между ОО);

- ✓ Арсеньевский ГО (организована работа проблемных групп, реализуется концепция единого методического дня);
- ✓ Партизанский ГО (действует муниципальный методический совет);
- ✓ ГО Спасск-Дальний (организована работа муниципальных проблемных групп, творческих групп, действуют муниципальные стажировочные площадки);
- ✓ Уссурийский ГО (действует ассоциация педагогов-психологов);
- ✓ Дальнереческий МР (действует муниципальный методический консилиум и муниципальные проектные группы);
- ✓ Кировский МР (действует муниципальный экспертный совет);
- ✓ Михайловский МР (действует муниципальный координационный совет);
- ✓ Яковлевский МР (действует муниципальный методический совет);
- ✓ Находкинский ГО (организована работа муниципальных творческих групп);
- ✓ Шкотовский МР (действует муниципальная консультативная группа).

Общие выводы и рекомендации
по итогам мониторинга состояния и деятельности ММС
муниципальных образований Приморского края

Общие выводы по итогам мониторинга

- результаты мониторинга показывают, что в 3 (8,8%) муниципалитетах не созданы ММС, при этом при формальном отсутствии ММС во Владивостокском ГО деятельность по методической поддержке педагогов осуществляется специалистами МОУО, в должностные обязанности которых включен соответствующий функционал;

- 35,3% ММС не имеют достаточного количества сотрудников для выполнения всех методических функций в соответствии с РСНМС;

- анализ совокупности количественных и качественных характеристик кадрового состава ММС с учетом объема задач, необходимых для исполнения в соответствии с требованиями РСНМС и содержанием мониторинга муниципальных управленческих механизмов, позволяет сделать вывод о том, что достаточным уровнем кадрового потенциала обладают 11 муниципалитетов, тогда как установленный допустимый и критический уровень кадрового потенциала требуют анализа состояния показателей и разработки в части организации профессионального развития сотрудников ММС;

- должностные инструкции, нормирующие деятельность специалистов и методистов ММС в большинстве муниципалитетов (64,7%) не были приведены в соответствие с РСНМС и оценкой механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, разработанных ФГБУ «ФИОКО», а значит требуют серьезной проработки и обновления;

- большинство муниципалитетов (64,7%) в качестве структурных компонентов методической поддержки педагогов на муниципальном уровне организовали деятельность только районных и городских ММО учителей -

предметников, тогда как в современной системе методической поддержки требуется значительное разнообразие форм и способов организации горизонтального (в том числе, сетевого, которое зафиксировано нормативно только в Артемовском ГО) взаимодействия между педагогами.

Рекомендации по итогам мониторинга

МОУО:

- исполнить в полном объеме требования протокола совещания министерства образования Приморского края с руководителями МОУО от 26.10.2021 года в части необходимости создания и обновления содержания работы ММС, а также в части пересмотра должностных обязанностей сотрудников с учетом ведущих отраслевых документов;

- Владивостокского ГО, Анучинского МО, Тернейского МО рекомендовать обеспечение создания и функционирования ММС в срок до 21.02.2022 года;

- муниципалитетам, вошедшим в группу ММС с недостаточным количеством сотрудников, рассмотреть возможность увеличения штатного состава службы в срок до 21.02.2022 года.

ММС:

- провести анализ и выявить причины недостаточного включения сотрудников в процесс повышения собственной квалификации, взять на контроль обучение сотрудников по программам дополнительного профессионального образования 1 раз в три года (чаще при необходимости);

- провести анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ММС (в том числе, должностных обязанностей сотрудников), переработать и привести в соответствие с РСНМС, ввести в должностные обязанности специалистов:

- сопровождение реализации региональной модели наставничества (включая учет педагогов - наставников, молодых педагогов, чей опыт не превышает трех лет, а также ведение банка программ наставничества);

- сопровождение оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, разработанных ФГБУ «ФИОКО»;
- методическое сопровождение деятельности педагогов образовательных центров «Точка роста» по вопросам организации урочной и внеурочной деятельности, сетевого сопровождения, организации детской проектной и исследовательской деятельности;
- организацию «горизонтального обучения» на муниципальном уровне (создание и пополнение банка лучших образовательных практик, организацию методических событий в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников и т.д.);
- формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования, не ограничиваясь ММО (разнообразные формы организации взаимодействия: экспертные, творческие, проблемные группы, ассоциации, советы и т.д.) для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров ОО;
- оказание практической помощи педагогическим работникам и т.д.

- с целью повышения кадровых возможностей ММС разработать инструменты привлечения педагогов, имеющих высокий уровень методических компетенций в качестве муниципальных тьюторов, муниципального методического актива;

- провести анализ деятельности ММО учителей - предметников с целью оценки эффективности функционирования указанных объединений, выявить потребность и создать эффективные структурные компоненты методической поддержки педагогов на муниципальном уровне (творческие группы по актуальным направлениям развития образования, например, по

вопросам формирования функциональной грамотности, по вопросам разработки современных подходов к системе воспитания в ОО; экспертные сообщества; ассоциации; методические активы, методические советы и т.д.);

- разработать систему оказания адресной (персонифицированной) практической помощи педагогам в решении конкретных методических и предметных затруднений;

- разработать систему выявления лучших педагогических практик по ведущим направлениям развития образования, создать открытый муниципальный банк указанных практик, а также систему работы с банком (проведение открытых уроков - презентаций лучшей практики, организация мастер - классов и т.д.).