Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение
«НИЖНЕТАГИЛЬСКИЙ ДОМ УЧИТЕЛЯ»
(МАНОУ «НТДУ»)

Описание методов сбора информации по направлению «Система методической работы»

Нижний Тагил
2020

Введение

Муниципальная система методической работы включает цели по поддержке молодых педагогов и/или системы наставничества, по формированию программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, по проведению мониторингов результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, по проведению мониторингов результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и / или системы наставничества.

В соответствии с Положением о мониторинге системы методической работы в муниципальном образовании город Нижний Тагил мониторинг системы методической работы предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы методической работы, аналитического обобщения результатов методической работы образовательных организаций, деятельности субъектов системы образования по методическому сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

С учётом целей системы методической работы в муниципальном образовании город Нижний Тагил определены основные показатели мониторинга системы методической работы:

– соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций;

– наличие системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;

– взаимодействие со школьными, городскими методическими объединениями и/или профессиональными сообществами педагогов;

– наличие системы аналитической деятельности;

– наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских методических объединений, методических служб;

– наличие мониторинга показателей системы методической работы.

Для проведения мониторинга по показателям определены методы сбора информации.

.

Глава 1. Методы сбора информации по реализации программ наставничества

Для проведения мониторинга по наличию наставничества могут использоваться следующие

источники получения информации:

– социологические исследования;

– анкеты, тесты, листы опроса;

– методики (методика оценочной деятельности учителя, методика выявления потребностей и затруднений педагогов, методика оценки рефлексивных способностей и др.);

– экспертные листы по реализации муниципальной программы наставничества;

– аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;

– отчет о самообследовании (с информацией о результатах реализации программы наставничества);

– материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.).

Анкета наставника

Отвечаем да/нет, выбираем по шкале ответ от 1 - 10, формулируем ответ
* Обязательно

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? *

Отметьте только один овал.

- Да
- Нет

2. Если да, то где? *

_____

3. Ожидаемая эффективность программы *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

8. Как вы думаете. насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

9. Ожидаемок качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой *

Отметьте только один овал.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли *

_____

13. Что особенно ценно для Вас в программе *

_____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) *

Отметьте только один овал.

- Очень часто
- Часто
- Редко
- 1-2 раза
- Никогда

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества *

Отметьте только один овал.

- Да
- Нет

16. Спасибо за участие в анкетировании!Удачи

_____

Пример: 7 января 2019 г.

Компания Google не имеет никакого отношения к этому контенту.

Google

Новая форма

Вопросы Ответы 26

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

отвечаем на вопросы, оцениваем в баллах от 1 до 10, формулируем предложения

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества *

- да
- Нет

Если да, то где?

Краткий ответ

Ожидаемая эффективность программы наставничества *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ожидаемая форма организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, онлайн конференции, участие в конкурсах) *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретичесих знаний *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ожидаемое качество передачи Вам практических навыков *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Что Вы ожидаете от программы и своей роли *

Краткий ответ

Что особенно ценно для Вас в программе *

Краткий ответ

Как часто вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) *

Часто	○	○
Редко	○	○
1-2 раза	○	○
Никогда	○	○

Рады ли Вы участвовать в программе *

○ Да

○ Нет

Спасибо за участие в анкетировании. Удачи!

Описание (необязательно)

Глава 2. Методы сбора информации по развитию и/или поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов

Для проведения мониторинга по взаимодействию со школьными, городскими/муниципальными методическими объединениями и/или профессиональными сообществами педагогов могут использоваться следующие источники получения информации:

– анкеты, тесты, листы опроса;

– экспертные листы, карты готовности;

– методики (методика оценочной деятельности учителя, методика выявления потребностей и затруднений педагогов, методика оценки рефлексивных способностей и др.);

– Экспертные листы по реализации муниципальной программы развития и/или поддержки школьных, городских/муниципальных методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

– аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;

– аналитические справки, отчеты о деятельности школьных/ городских/ муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципалитета;

–аналитические справки, отчеты о результатах методической работы на уровне муниципалитета (с информацией о результатах реализации программ развития и/или поддержки школьных, городских/муниципальных методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов);

– материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.);

– адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов и др.

– информационный ресурс муниципальных методических служб (сайт, страница на сайте управления образованием и др.).

Методика оценки рефлексивных способностей

Ключевые умения

Умения	**Количество баллов (от 1 до 9)**
Увидеть в педагогической ситуации проблему и оформить ее в виде педагогических задач	
При постановке педагогической задачи ориентироваться на ученика как на активно развивающегося субъекта учебно-познавательной деятельности, имеющего собственные мотивы и цели	
Сделать предметом анализа каждый свой педагогический шаг	
Конкретизировать и структурировать проблему	
Раздвинуть горизонты практики и увидеть новые проблемы, вытекающие из предшествующего опыта	
Найти способы решения задачи	
Тактически мыслить, т. е. конкретизировать педагогические задачи в поэтапные и оперативные, принимать оптимальное решение в условиях неопределенности, гибко перестраиваться по мере изменения ситуации	
«Версионно» мыслить, т. е. мыслить предположениями, гипотезами, версиями	
Работать в системе «параллельных целей», создавать «поле возможностей» для педагогического маневра	
В ситуации дефицита времени принимать достойное решение для выхода из трудных педагогических ситуаций	
Анализировать педагогическую ситуацию в динамике ее развития, видеть близкие и отдаленные результаты	
Привлекать разнообразные теории для осмысления собственного опыта	
Анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики	

Комбинировать элементы теории и практики, чтобы получить целое, обладающее новизной знание	
Объективно и непредвзято оценивать педагогические факты и явления	
Доказательно, аргументированно, ясно и доходчиво излагать свою точку зрения	
Итого баллов:	

Педагогу предлагается оценить каждое умение по 9-балльной шкале, подсчитать общую сумму. Максимальное количество баллов – 144.

Сумма от 112 до 144 баллов соответствует высокому уровню развития рефлексивных способностей. Сумма от 80 до 112 баллов – среднему уровню развития рефлексивных способностей.

Если сумма меньше 80 баллов, то это соответствует низкому уровню развития рефлексивных способностей.

Данная методика позволяет увидеть свои сильные и слабые стороны.