

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник управления образования и  
молодежной политики МО-  
Кораблинский муниципальный район  
Рязанской области   
И.В. Сивцова  
«15» июня 2022 года

**КОНЦЕПЦИЯ**  
**совершенствования системы обеспечения профессионального развития**  
**педагогических работников муниципального образования – Кораблинский**  
**муниципальный район Рязанской области**  
(в редакции от 15.06.2022)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящая Концепция совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – Кораблинский муниципальный район Рязанской области (далее Концепция) разработана в целях реализации государственной образовательной политики в муниципалитете.

1.2. Концепция разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 144), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.1995 №610, «Квалификационными характеристиками должностей работников образования», утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н, приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», концепцией совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников рязанской области, утвержденной министерством образования и молодежной политики Рязанской области (в редакции от 0.06.2022 г.)

1.3. Центром методического сопровождения системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Коаблинского района является методический кабинет управления образования и молодежной политики МО-Кораблинский муниципальный район Рязанской области.

**2. Цели и основные задачи системы обеспечения**  
**профессионального развития педагогических работников Кораблинского**  
**района**

**2.1. Целью системы обеспечения профессионального развития педагогических работников** Кораблинского района является повышение качества образования в Кораблинском районе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» и совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников муниципалитета.

## **2.2. Основные задачи.**

Траектория 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников:

- выявлять профессиональные дефициты педагогических работников;
- создать условия для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников;
- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- проводить профилактику профессионального выгорания педагогов;
- осуществлять методическое сопровождение педагогических работников;
- вовлекать педагогов в экспертную деятельность.

Траектория 2. Устранение дефицита педагогических кадров:

- выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета;
- развивать кадровый потенциал в образовательных организациях Кораблинского района;
- содействовать профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности;
- осуществлять поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников.

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

- осуществлять направление на повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

## **2.3. Обоснование задач.**

### **2.3.1. Траектория 1**

#### **2.3.1.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников**

Проведённый в 2021 году мониторинг курсовой подготовки в школах Кораблинского района позволил выявить ряд недостатков в повышении квалификации работников образования. В РИРО как региональном центре научного сопровождения системы образования в 2021 году прошли обучение 46% педагогов, а оставшаяся часть – в других, в том числе иногородних, коммерческих образовательных организациях в дистанционной форме по краткосрочным (16-36 часов) дополнительным профессиональным программам. Такое повышение квалификации характеризовалось отсутствием системности, низким уровнем качества образования, проводилось без учёта типовых проблем учителей,

характерных для Рязанского региона и Кораблинского района и профессиональных дефицитов педагогов.

В то же время, в соответствии с утверждённой 23 октября 2020 года на коллегии Минпросвещения России концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, одной из важнейших задач системы ДПО является персонифицированное повышение квалификации учителей и управленческих кадров с учётом выявленных профессиональных дефицитов.

В настоящее время важным этапом является работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся, всероссийских проверочных работ, национальных и международных исследований качества образования, исследований профессиональных компетенций педагогов, материалов аттестации педагогов, входного, текущего и итогового тестирования обучающихся.

Это позволяет обеспечить адресную работу с педагогами, реализовать в системе повышения квалификации индивидуальные образовательные маршруты, направленные на устранение выявленных пробелов.

#### 2.3.1.2. Создание условий для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников

Педагоги муниципалитета принимали участие в оценке компетенций (учителя русского языка, математики, физики, химии, биологии, астрономии), проводимых на базе РИРО с использованием единых федеральных оценочных материалов.

Анализ результатов уровневой оценки компетенций учителей русского языка, математики, физики, химии, биологии, астрономии, выявил наличие у значительного числа педагогов профессиональных дефицитов (предметных и методических).

Наличие дефицитов предметных и методических компетенций необходимо учитывать при направлении на курсы повышения квалификации, анализировать предлагаемые дополнительные профессиональные программы с учетом выявляемых дефицитов предметных и методических компетенций, повышая тем самым актуальность и практическую ценность обучения.

Дополнительным ресурсом совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников является вовлечение педагогов в экспертную деятельность, участие в конкурсах профессионального мастерства и использование цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

#### 2.3.1.3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Наиболее эффективной моделью повышения квалификации является реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогов. В этой модели в полной мере решается вопрос оказания конкретной адресной методической помощи работникам образования.

На решение данной задачи в системе ДПО ориентирует и концепция

создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, в которой одним из приоритетных направлений обозначено формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций.

Данная форма повышения квалификации является наиболее перспективной и востребованной, хотя и предполагает решение целого ряда организационных задач. Одна из них – необходимость автоматизации процесса диагностики профессиональных дефицитов большого числа педагогов и построение для них индивидуальных образовательных маршрутов на основе банка имеющихся дополнительных профессиональных программ и отдельных модулей. Решением данной задачи может быть использование в муниципалитете соответствующей региональной информационной системы.

В настоящее время адресное повышение квалификации осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию персонифицированного обучения. Однако модель построения и реализации индивидуальных образовательных маршрутов выстроена не до конца и требует дальнейшей оптимизации и автоматизации.

#### 2.3.1.4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

Возрастающий объем профессиональных задач, решаемых педагогом, социально-экономические и психологические условия работы приводят к эмоциональной перегрузке и профессиональному выгоранию работников образования. В 2020 года методическим кабинетом проводилась диагностика уровня стресса и эмоционального выгорания учителей школ Кораблинского района. Полученные результаты показали наличие высокого уровня у 44 % педагогов. Несмотря на принимаемые меры профилактики, данный показатель в 2021 году остался на приблизительно том же уровне – 36 % в условиях продолжившейся пандемии новой коронавирусной инфекции.

В этих условиях сегодня необходимо помочь педагогам переносить психоэмоциональные нагрузки, повысить стрессоустойчивость работников образования.

Решение задачи профилактики профессионального выгорания осуществляется за счет проведения обучающих семинаров и тренингов, направленных на формирование у учителей основ психотехники, медитации и аутотренинга.

#### 2.3.1.5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников

Одним из приоритетных направлений в решении задачи профессионального развития работников образования является эффективное функционирование муниципальной системы методического сопровождения педагогов, позволяющей учителю в полной мере осуществлять подготовку учащихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, в том числе обновлённых ФГОС НОО и ФГОС ООО, эффективно использовать в своей практике современные технологии обучения, воспитания и развития,

дифференцированный подход на основе анализа индивидуальных затруднений обучающихся, обеспечить повышение качества образования.

В соответствии с утвержденной 23 октября 2020 года на коллегии Минпросвещения России Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников основными направлениями деятельности муниципальной системы являются:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами;
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- организация профессиональных стажировок;
- руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Данные направления в Кораблинском районе реализуются на основе разработанных моделей управления качеством образования и многоуровневой системы методической работы:

- муниципальная методическая служба;
- районные учебно-методические объединения;
- школьные методические объединения.

### 2.3.2. Траектория 2

#### 2.3.2.1. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

Кадровое обеспечение – это один из важных факторов успешного выполнения миссии образовательной организации. Регулярное изучение кадровых потребностей на уровне образовательной организации, муниципалитета и своевременная подготовка (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) педагогических кадров соответствующей квалификации – приоритетное направление деятельности управленческих команд.

В целях выявления кадровых потребностей на школьном и муниципальном уровнях осуществляется регулярный сбор информации о кадровом потенциале образовательных организаций и наличии вакансий.

Повышению эффективности управления процессами выявления кадровых потребностей образовательных организаций Кораблинского района способствует использование федеральной «Цифровой платформы прогнозирования потребностей

в профессиональных кадрах» (Минтруд РФ).

2.3.2.2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Кораблинского района

Задачи, поставленные в Указе Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.», предполагают системную работу по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях муниципалитета.

Необходимо регулярно и целенаправленно проводить работу по обеспечению готовности педагогов к работе в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов, в том числе обновлённых ФГОС НОО и ФГОС ООО, федеральных, региональных и муниципальных проектов и программ, направленных на повышение качества образования и эффективности деятельности муниципальной системы образования, каждой образовательной организации на основе объективных результатов различных оценочных процедур, мониторинговых исследований, изучения общественного мнения, прогноза социально-экономического развития муниципалитета.

2.3.2.3. Содействие организации профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Важным условием устранения дефицита педагогических кадров муниципалитета является привлечение в эту сферу квалифицированных специалистов. Эту задачу призвана решать система профессиональной переподготовки.

В ходе профессиональной переподготовки специалисты получают новые компетенции, необходимые для осуществления образовательной деятельности. Тем самым решается задача устранения дефицита педагогических кадров в системе образования Кораблинского района и обеспечения занятости специалистов в соответствии с потребностями рынка труда.

Кроме того, ещё одной задачей профессиональной переподготовки является обучение педагогов с большим количеством дефицитов, которые не представляется возможным устранить в процессе реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.

2.3.2.4. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников

Выпускникам вузов, прошедшим профессиональную подготовку по педагогическим специальностям, молодым педагогам, лицам, прошедшим профессиональную переподготовку, необходима адаптация к быстро меняющимся условиям современной школы. Решить задачу их полноценного включения в образовательный процесс, оказать содействие в самореализации призвана система поддержки и наставничества.

Наставничество обеспечивает реальную адресную помощь и реализацию индивидуального подхода к профессиональному развитию молодых педагогов, поскольку поддержка и сопровождение осуществляется методическим активом муниципалитета.

Наставничество, в том числе в отношении молодых педагогов, должно быть целесообразным, то есть реализовываться, исходя из выявленных профессиональных дефицитов.

### 2.3.3. Траектория 3

2.3.3.1. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Муниципальная система образования совместно с РИРО, организуя повышение квалификации педагогических работников, должна учитывать перспективные направления, способствующие достижению целей приоритетного национального проекта «Образование». Среди данных направлений:

- повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновлённых ФГОС;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Повышение квалификации по указанным приоритетным осуществляется по дополнительным образовательным программам, разработанным специалистами Академии Минпросвещения России, Института стратегии развития образования Российской академии образования, Федерального института оценки качества образования с использованием ресурсов Академии Минпросвещения и РИРО.

## **2.4. Показатели и мониторинг (с указанием методов сбора и обработки информации)**

### 2.4.1. Траектория 1

2.4.1.1. Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа прошедших обучение в РИРО, %;
- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников Кораблинского района, прошедших обучение, %.

*Методы сбора информации:* анализ, запрос.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление, расчёт доли от общего числа. (Описание методов сбора и обработки информации содержится в разделе 4 «Методы сбора и обработки информации. Глоссарий». Методика расчёта, измеряемого в процентах, основана на формуле:  $PM(\text{показатель мониторинга}) = \frac{ПП(\text{предмет показателя})}{ОП(\text{объект показателя})} \times 100$ )

*Методика расчёта показателей:*

**Значение показателя 1** = количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов / общее число прошедших обучение в РИРО х 100.

**Значение показателя 2** = количество педагогов, прошедших диагностику

профессиональных дефицитов в Кораблинском районе/общее число педагогических работников Кораблинского района, прошедших обучение x 100.

2.4.1.2. Показатели по учёту индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- доля педагогических работников, прошедших обучение по ИОМам в РИРО, %;

- доля педагогических работников, прошедших обучение по ИОМам, от общего числа прошедших повышение квалификации, %;

*Методы сбора информации:* анализ, запрос.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление, расчёт доли от общего числа.

*Методика расчёта показателей:*

**Значение показателя 1** = количество педагогов, прошедших обучение по ИОМам / общее число прошедших обучение в РИРО x 100.

**Значение показателя 2** = количество педагогов, прошедших обучение по ИОМам в Кораблинском районе/общее число педагогических работников Кораблинского района, прошедших обучение x 100.

2.4.1.3. Показатели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность:

- количество педагогов, привлечённых к экспертной деятельности (для международных, федеральных, региональных и муниципальных экспертиз), чел.

*Методы сбора информации:* опрос, анализ.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление.

*Методика расчёта показателя:*

**Значение показателя** = общее количество педагогов, привлечённых к экспертной деятельности (суммирование).

2.4.1.4. Показатели по охвату педагогов профессиональным конкурсным движением как ресурсом профессионального развития:

- доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне, %;

- доля педагогических работников – победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства регионального уровня («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Педагог-психолог», «Учитель здоровья», «За нравственный подвиг учителя») от числа принявших в них участие, %.

*Методы сбора информации:* опрос, анализ.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление, расчёт доли от общего числа.

*Методика расчёта показателей:*



**Значение показателя 1** = количество педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства/общее число педагогических работников x 100.

**Значение показателя 2** = количество педагогов – победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства регионального уровня/общее число педагогических работников – участников конкурсов профессионального мастерства регионального уровня от Кораблинского района x 100.

2.4.1.5. Показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:

- количество сетевых объединений, методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, шт.

*Методы сбора информации:* запрос, аудит документационного обеспечения и информационных ресурсов, опрос, анализ.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление.

*Методика расчёта показателя:*

**Значение показателя:** общее количество сетевых объединений, профессиональных сообществ педагогов (суммирование).

2.4.2. Траектория 2

2.4.2.1. Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами, %.

*Методы сбора информации:* запрос, аудит документационного обеспечения и информационных ресурсов, опрос, анализ.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление, расчёт доли от общего числа.

*Методика расчёта показателя:*

**Значение показателя** = количество занятых ставок для педагогических работников в образовательных организациях Кораблинского района/общее количество ставок для педагогических работников в образовательных организациях Кораблинского района x 100.

2.4.2.2. Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

- доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности в РИРО, %;

- доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности, от общего числа прошедших профессиональную переподготовку, %.

*Методы сбора информации:* анализ, аудит документационного обеспечения,

опрос.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление, расчёт доли от общего числа.

*Методика расчёта показателей:*

**Значение показателя 1** = количество специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по ДПП педагогической направленности в РИРО / общее количество специалистов, прошедших профессиональную переподготовку в РИРО x 100.

**Значение показателя 2** = количество специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по ДПП педагогической направленности в Кораблинском районе/общее количество специалистов, прошедших профессиональную переподготовку в Кораблинском районе x 100.

2.4.2.3. Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

- доля молодых педагогов, вовлечённых в реализацию программ наставнической деятельности, от общего числа молодых педагогов, %.

*Методы сбора информации:* запрос, анализ, опрос.

*Методы обработки информации:* обобщение, расчёт доли от общего числа.

*Методика расчёта показателя:*

**Значение показателя** = количество молодых педагогов, вовлечённых в реализацию программ наставнической деятельности / общее количество педагогов в Кораблинского района x 100.

### 2.4.3. Траектория 3

2.4.3.1. Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %;

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновлённых ФГОС от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %;

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %.

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %.

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам работы школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в

неблагоприятных социальных условиях от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %.

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %.

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %.

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %.

- доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа педагогов, прошедших обучение в Кораблинском районе, %.

*Методы сбора информации:* анализ, запрос, опрос.

*Методы обработки информации:* группировка, обобщение, сопоставление, расчёт доли от общего числа.

*Методика расчёта показателей:*

**Значение показателя** = количество педагогов, прошедших повышение квалификации по конкретным актуальным приоритетным направлениям (в Кораблинском районе) / общее количество педагогов, прошедших повышение квалификации (в Кораблинском районе) x 100.

### **3. Источники информации:**

Основные функции оператора по сбору и обработке информации возлагаются на методический кабинет, в задачи которого входит разработка и направление запросов в соответствующие общеобразовательные организации, обобщение и анализ поступивших данных, представление аналитических материалов в министерство образования и молодёжной политики, размещение её на сайте УОиМП в разделе «Управление качеством образования».

Основные источники информации:

- справки, отчеты, локальные документы образовательных организаций;
- статистические данные;
- результаты анкетирования педагогических работников;
- информационные ресурсы, размещенные на сайтах образовательных организаций;
- данные федеральной информационной системы ФИС ФРДО;
- информационные ресурсы цифровой экосистемы «Успех учителя» (ЦНППМ62.рф);
- информационные ресурсы Учительской ассоциации предметных клубов

Рязанской области (<http://www.predmetclub62.ru>);

- информационные ресурсы сообществ учителей-предметников Рязанской области (<http://предмет62.рф>);
- информационные ресурсы сообществ учителей предметников Кораблинского района;
- информационные ресурсы портала «Успех руководителя образовательной организации» (<http://director62.ru>).

#### **4. Методы сбора и обработки информации.**

##### Методы сбора информации:

**Анализ** – метод оценки сути материалов с конкретной точки зрения.

**Запрос** – формализованный способ выражения информационных потребностей пользователем системы.

**Аудит документационного обеспечения** – предусматривает изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы.

**Опрос** (интервьюирование) – предусматривает непосредственное взаимодействие с участниками образовательных отношений.

**Экспертиза** состоит в оценке параметров определённых процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области.

##### **Методы обработки информации:**

**Группировка** – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения её структуры или взаимосвязей между компонентами.

**Верификация** – процесс проверки данных различных типов по критериям поступления из доверенного источника, точность, согласованность и соответствие формату представления после выполнения операций миграции, трансформации и других операций с данными.

**Обобщение** – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов.

**Сопоставление** – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т. д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

**Расчёт доли от общего числа** – метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.