

**Методические рекомендации по формированию
системы методической работы Липецкой области**

Рассмотрено на заседании
Регионального учебно-
методического объединения в
системе СПО
Протокол № 22 от 15.06.2020 г.

Липецк

2020

1. Общие положения

1. Настоящие Методические рекомендации определяют цель, задачи, организацию и содержание системы методической работы в условиях единого научно-методического пространства Липецкой области.

2. Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

– Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями от 21 января 2019 года № 31);

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 года № 373 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

– Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;

– Методическими рекомендациями по проведению независимой системы оценки качества работы образовательных организаций, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации от 14 октября 2013 года);

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;

– Приказом управления образования и науки Липецкой области от 31.01.2020 г. № 126 «О присвоении статуса стажировочной площадки по реализации мероприятия 4 государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» по модернизации технологий и содержания обучения в соответствии с новым федеральным государственным образовательным стандартом посредством разработки концепций модернизации конкретных областей, поддержки региональных программ развития образования и поддержки сетевых методических объединений»

3. Основные понятия, применяемые в настоящих Методических рекомендациях:

– методическая работа – систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психологической подготовки и профессионального мастерства;

– методическая работа – основанная на научных достижениях и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста педагога, его творческого потенциала и педагогического мастерства;

– методическое обеспечение – процесс, направленный на создание различных видов методической продукции (программы, учебно-методические комплексы, методические разработки, дидактические пособия, методические средства, оснащающие педагогический процесс), способствующих более эффективной реализации профессиональной деятельности педагогов;

– методическое сопровождение, в том числе сетевое – взаимодействие субъектов профессионального сообщества, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем и задач профессиональной деятельности, осуществляемое в процессе актуализации и диагностики существа проблемы, информационного поиска возможного способа решения проблемы, консультаций на этапе выбора пути, конструирования плана действий и первичной реализации плана;

– наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наиболее эффективная форма преемственности поколений и профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров;

– профессиональное сообщество – группа людей, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию с целью обмена опытом, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними задач; работающих в определенной предметной или проблемной профессиональной сфере деятельности, для личностного и профессионального роста педагога, развития его профессиональной компетентности и мастерства и как механизма для запуска самоорганизации и самообразования.

4. Методические рекомендации по проектированию методической работы в образовательных организациях Липецкой области определяют:

- цели и задачи организации методической работы в Липецкой области;
- основные формы организации методической работы;

– региональные показатели, критерии и систему оценки качества организации методической работы в Липецкой области.

2. Цель, задачи и принципы методической работы

1. Целью методической работы является содействие профессиональному развитию педагогических и руководящих работников на основе организованного взаимодействия разноуровневых структур по методическому сопровождению их деятельности.

2. Задачами методической работы являются:

– обеспечение координации деятельности методических служб различных уровней для обеспечения методического сопровождения деятельности педагогических и руководящих работников системы образования Липецкой области;

– оказание методической поддержки педагогическим и руководящим работникам с учетом результатов анализа статистических данных, мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей системы образования и образовательной организации;

– развитие современных форм наставничества и методической поддержки молодых педагогов;

– способствование развитию деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

– обеспечение выявления и трансляции лучших практик в сфере образования Липецкой области;

– обеспечение вариативности профессионального развития педагогических и руководящих работников, функционирования базовых, стажировочных площадок и других методических структур.

3. Принципами, определяющими методическую работу, являются:

– принцип открытости и доступности, предполагающий возможность использования педагогическими и руководящими работниками системы образования Липецкой области совместных информационно-методических ресурсов;

– принцип системности, оптимального сочетания централизации и рассредоточения методических ресурсов;

– принцип аналитического подхода к использованию информации об уровне профессионального развития педагогических и руководящих работников;

– принцип системно-деятельностного и андрагогического подходов, предполагающий научно обоснованное и практико-ориентированное содержание методической работы, направленное на совершенствование и получение профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения качества образования.

3. Организация и содержание системы методической работы

1. Региональная модель методической работы Липецкой области представляет собой систему, предполагающую интеграцию следующих уровней методического сопровождения педагогических работников: школьного, муниципального, регионального.

2. На всех перечисленных уровнях выстроены вертикали профессиональных сообществ, объединенных целью совершенствования профессионального мастерства и отличающихся спецификой субъектов:

– предметные/междисциплинарные методические объединения педагогов (ассоциации), которые организуют и проводят методическую работу с педагогическими работниками соответствующего предметного профиля;

– руководители образовательных организаций всех видов и типов, которые осуществляют текущее руководство методической работой в образовательной организации в соответствии с организационно-управленческими ресурсами (штатным расписанием, должностными обязанностями), способствуют реализации индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов;

– общественно-профессиональные объединения педагогов, которые обеспечивают педагогам оперативную и опережающую личностно-ориентированную методическую поддержку и помощь, создают условия для саморазвития педагога;

– муниципальные методические службы, которые решают задачи обобщения передового педагогического опыта на уровне муниципалитета, разрабатывают муниципальные стратегии профессионального роста педагогов и обеспечения качества образования; способствуют инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов по актуальным направлениям развития образования, координируют реализацию индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов;

– профессиональное экспертное сообщество, включающее педагогов системы общего образования, которое участвует в экспертном оценивании уровня профессионального развития педагогов на основе критериального

оценивания в условиях проведения федеральных и региональных оценочных процедур.

3. Функции организаций, осуществляющих методическую работу в Липецкой области:

1) ГАУДПО ЛО «ИРО»:

– способствует созданию открытого интерактивного информационного пространства методической работы;

– проводит мониторинг качества и результатов методической работы;

– анализирует результаты методической работы системы образования Липецкой области;

– оказывает методическую помощь педагогическим и руководящим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов;

– готовит предложения в адрес управления образования и науки Липецкой области по развитию системы методической работы;

– обобщает и осуществляет тиражирование лучших педагогических и управленческих практик;

– проводит мероприятия, направленные на повышение качества методического сопровождения деятельности педагогических и руководящих работников и на совершенствование системы методической работы;

– обучает педагогических и руководящих работников в соответствии с современными трендами системы образования и новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогов и руководителей образовательных организаций всех видов и типов;

– инициирует деятельность муниципальных методических служб и организаций, выполняющих функции информационно-методического сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования в муниципальном образовании по поддержке школьных, городских/муниципальных методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

2) муниципальные методические службы, организации, выполняющие функции информационно-методического сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования в муниципальном образовании осуществляют методическую, аналитическую, информационную, организационно-методическую деятельность.

Методическая деятельность включает:

– обеспечение оперативного информирования педагогов о новом содержании образования, инновационных образовательных и воспитательных

технологиях, передовом отечественном и зарубежном опыте, достижениях психолого-педагогических наук с целью внедрения в практику своей работы;

- обеспечение непрерывного развития педагогических кадров, повышение их квалификации до уровня, необходимого образовательным организациям;

- организацию работы методических объединений педагогических работников образовательного учреждения; разработку методического сопровождения профессиональной деятельности;

- участие в разработке программы развития, основной образовательной программы образовательной организации;

- подготовку и проведение образовательных событий на уровне образовательной организации и на иных уровнях (конференций, семинаров, круглых столов, мастер-классов, педагогических чтений, конкурсов профессионального педагогического мастерства);

- организацию и проведение фестивалей, конкурсов, предметных олимпиад, конференций обучающихся;

- выявление, изучение и распространение наиболее ценного, эффективного опыта педагогической, инновационной и др. деятельности членов педагогического коллектива.

Аналитическая деятельность включает:

- мониторинг профессиональных дефицитов и информационных потребностей работников образовательного учреждения;

- создание методической ресурсной базы данных педагогических работников образовательной организации;

- изучение и анализ состояния и результатов методической работы, определение направлений ее совершенствования;

- выявление затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе;

- сбор и обработку информации о результатах учебно-воспитательной работы образовательного учреждения;

- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта и др.

Информационная деятельность включает:

- формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);

- ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях;

– информирование педагогических работников об опыте инновационной деятельности округа, города, России, зарубежных стран;

– информирование педагогических работников образовательных учреждений о новых направлениях в развитии общего и дополнительного образования детей, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативных, локальных актах;

– создание медиатеки современных учебно-методических материалов, осуществление информационно-библиографической деятельности и др.

Организационно-методическая деятельность включает:

– изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам и педагогическим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды;

– прогнозирование, планирование и организацию повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников образовательного учреждения, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования;

– взаимодействие и координацию методической деятельности с соответствующими подразделениями органов местного самоуправления в сфере образования и учреждений дополнительного профессионального (педагогического) образования и др.

Консультационная деятельность включает:

– организацию консультационной работы для педагогических работников образовательной организации по вопросам методики преподавания и воспитания;

– популяризацию и разъяснение результатов новейших педагогических и психологических исследований.

Эффективность деятельности муниципальных методических служб определяется по итогам проведения мониторинга и оценивается по критериям и показателям, представленным в таблице 1.

Таблица 1 – Основные показатели и система оценки деятельности муниципальной методической службы

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1	2	3
1.1	Качественный состав кадров методической службы	6
1.2	Укомплектованность кадрами	0-3
1.3	Образовательный ценз методистов	0-3
2	Материально-технические условия (наличие/отсутствие)	0-3

	компьютеризированных рабочих мест с выходом в интернет)	
3	Управление развивающейся системой непрерывного дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) педагогов	6
3.1	Повышение квалификации на базе учреждений дополнительного профессионального образования	0-3
3.2	Использование современных технологий, проектов, программ в организации методической работы	0-3
4	Профессиональный уровень методистов	12
4.1	Уровень профессиональной компетентности и самоорганизации (научность, актуальность тематики муниципальных мероприятий, уровень коммуникативной культуры, привлечение специалистов, регулярность, подготовка информационных материалов, др.)	0-3
4.2	Повышение научно-методической грамотности (проведение/участие в научно-методических мероприятиях, публикации, др.)	0-3
4.3	Уровень владения информационными технологиями	0-3
4.4	Умение выявить, изучить, обобщить, распространить актуальный педагогический опыт	0-3
4.5	Высокий уровень мотивации; проявление творчества и инициативы; использование эффективных способов достижения конечных результатов	0-3
5	Деятельность ММС по повышению эффективности педагогического процесса в образовательных организациях и обеспечение качества образования	12
5.1	Наличие системы устойчивого взаимодействия с образовательных организаций (разработаны и реализованы планы, мероприятия, на сайтах открыта актуальная, структурированная информация, регулярно обновляемая)	0-3
5.2	Уровень профессионального мастерства педагогов (достижения в профессиональных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и др. на различных уровнях, поощрения и награждения педагогических работников)	0-3
5.3	Уровень интеллектуального и творческого развития обучающихся (достижения в творческих конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и др. на различных уровнях)	0-3
5.4	Степень эффективности организационно-методической деятельности по результатам оценочных процедур в образовательных организациях	0-3
6	Дидактическое и методическое обеспечение введения нового содержания образования	9
6.1	Методическое сопровождение инновационной и экспериментальной деятельности	0-3
6.2	Организационное/методическое сопровождение введения новых УМК, элективных курсов и др.	0-3
6.3	Уровень обеспечения взаимодействия муниципальной системы школьного и дополнительного образования детей	0-3
7	Оказание консультативной помощи руководителям образовательных организаций	2
7.1	Разработка и реализация плана проведения консультаций с учетом образовательных запросов образовательных организаций	0-2
7.2	Оказание единичных консультаций руководителям образовательных организаций	0-1

Шкала оценивания

№ п/п	Количество баллов	Уровень
1	0-25	недопустимый
2	26-34	удовлетворительный
3	35-44	высокий
4	45-50	оптимальный

3) образовательные организации:

– оказывают методическую помощь педагогическим и руководящим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, в составлении индивидуального плана профессионального развития педагогов;

– создают условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников;

– участвуют в инновационной деятельности;

– изучают и анализируют состояние преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной определенной образовательной области для выявления профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений на уровне образовательной организации;

– обобщают педагогический опыт педагогов школы, его трансляцию и внедрение в практику школ;

– планируют повышение квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и требований системы образования и с учетом специфики образовательной организации, индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов.

4. Примерный план («дорожная карта») мероприятий по развитию системы методической работы представлен в Приложении 1.

4. Система поддержки молодых педагогов и наставничество

1. Наставничество в сфере образования – форма взаимодействия, в ходе которого опытные сотрудники передают опыт профессиональной деятельности начинающим/новым сотрудникам с целью овладения ими наиболее важными профессиональными компетенциями. Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации и развития кадрового резерва. Наставник - опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными знаниями по обучению и воспитанию обучающихся в соответствии с ФГОС и осуществляющий содержательное педагогическое управление по

проектированию и реализации образовательных программ. Молодой специалист – начинающий педагог, имеющий опыт работы в должности не более 3 лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных компетенций.

2. Цели наставничества:

- формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие профессиональному росту молодого специалиста с учетом его интересов и профессиональных дефицитов;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности.

3. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога с молодым специалистом по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1-3 лет. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

4. Наставник утверждается на заседании методического (педагогического) совета образовательной организации. Претендент должен соответствовать следующим требованиям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- положительный опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

5. Виды наставничества.

Наставник-консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель ПНПО, конкурсов профессионального мастерства и др.), имеющий авторитет в образовательной организации. Наставник-консультант сопровождает профессиональную деятельность молодого педагога по различным направлениям обучения и воспитания обучающихся, работы с родителями, саморазвитию.

Наставник-предметник – опытный педагог, осуществляющий комплексное методическое сопровождение молодого специалиста по учебному предмету. Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут

выполняться одним или несколькими педагогами образовательной организации.

6. Обязанности наставника.

Наставник-предметник обязан:

- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) по формированию и развитию четырех блоков профессиональных компетенций;

- сопровождать подготовку молодого специалиста к осуществлению трудовых действий по проведению учебных занятий, внеурочной деятельности, оценке учебных достижений обучающихся;

- проводить все виды анализа урока;

- организовывать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист – опытные педагоги).

Наставник-консультант обязан:

- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) по формированию и развитию профессиональных компетенций;

- осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

- создавать условия для соиздания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности, участию в научно-практических конференциях, вебинарах, семинарах и др.;

- осуществлять консультирование по вопросам обобщения опыта работы в ходе подготовки к профессиональным конкурсам, публичным выступлениям и др.

7. Обязанности молодого специалиста:

- изучать федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность;

- выполнять индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) в сроки, определенные данным локальным актом и приказом руководителя;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы;

- повышать свой образовательный и культурный уровень;

- своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана педагогического становления (сопровождения).

8. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности. Заместитель руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности, обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам, закрепить за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посещать отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

9. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества;
- приказ руководителя образовательной организации;
- планы работы и протоколы заседаний методического (педагогического) совета образовательной организации по вопросам наставничества;
- методические рекомендации или обзоры по передовому опыту работы наставников;
- индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста.

10. К организационным формам развития молодых учителей относятся курсы повышения квалификации, стажировки, конкурсное движение, ассоциации, фестивали, форумы, сетевые сообщества, семинары, вебинары и др.

5. Региональные показатели и система оценки методической работы

1. Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о региональной системе методической работы в Липецкой области и ее влиянии на развитие системы образования.

2. Задачи мониторинга:

- определить проблемы и трудности в организации методической работы, методического сопровождения педагогов в муниципальных образованиях;

– выявить наиболее эффективные практики организации методической работы в образовательных организациях, муниципальных образованиях;

– способствовать развитию мотивации к поиску новых форм и содержания методической работы в образовательных организациях, муниципальных образованиях, поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества, школьных, городских (муниципальных) методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогов, сетевого взаимодействия.

3. Принципы мониторинга:

– реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальной и личностной значимости;

– открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур;

– полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;

– открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей;

– систематичность сбора и обработки информации.

4. Основными показателями мониторинга являются:

– соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций;

– наличие системы поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества;

– взаимодействие со школьными, городскими (муниципальными) методическими объединениями и (или) профессиональными сообществами педагогов;

– наличие системы аналитической деятельности;

– наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских (муниципальных) методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;

– наличие мониторинга показателей системы методической работы на уровне муниципального образования.

5. Критерии и показатели мониторинга представлены в таблице 2.

6. Основные критерии оценки методической работы в образовательных организациях Липецкой области представлены в таблице 3.

Таблица 2 – Показатели и критерии мониторинга системы методической работы в Липецкой области

№ п/п	Наименование показателя	Источник информации	Наименование критерия	Количество баллов	
				1 балл	0 баллов
1	Соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций	Положение о деятельности муниципальной методической службы или других организаций, осуществляющих информационно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования в муниципальном образовании	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
			соответствие планируемых результатов заявленным целям – 1 балл отсутствие результатов или их несоответствие – 0 баллов		
		План-график работы методической службы. Анализ мероприятий с различными категориями специалистов системы образования по организации методической работы	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Информационный ресурс методических служб (сайт, страница на сайте и иные ресурсы)	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Адресные рекомендации для коллективов образовательных организаций, различных категорий педагогов	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Адресные программы повышения квалификации для коллективов образовательных организаций, различных категорий педагогов, организуемые в муниципальном образовании	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
2	Наличие системы поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества	Муниципальная программа по осуществлению поддержки молодых педагогов и (или) наставничества	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Дорожная карта (план-график) мероприятий по поддержке молодых педагогов и (или)	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		

		реализации системы наставничества. Анализ мероприятий по поддержке молодых педагогов и (или) реализации системы наставничества			
3	Взаимодействие со школьными, городскими (муниципальными) методическими объединениями и (или) профессиональными сообществами педагогов	Программа развития и (или) поддержки школьных, городских (муниципальных) методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогов	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Программы (проекты, дорожные карты) профессионального развития педагогов в образовательных организациях муниципалитета	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Активность представителей школьных, городских (муниципальных) методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогов в профессиональных конкурсах, грантах. Анализ участия в профессиональных конкурсах, грантах	участие в мероприятиях – 1 балл отсутствие информации – 0 баллов		
4	Наличие системы аналитической деятельности	Аналитические справки (отчеты) о результатах оценочных процедур (всероссийских проверочных работ (далее – ВПР)), единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее – ОГЭ), государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) и другие материалы. Аналитическая справка о результатах Национальных исследований качества образования (далее – НИКО)	Наличие аналитической справки: о результатах ВПР – 1 балл о результатах ОГЭ – 1 балл о результатах ЕГЭ – 1 балл о результатах муниципальных диагностических работ – 0,5 балла о результатах НИКО – 0,5 балла о результатах ГИА – 1 балл отсутствие аналитических справок – 0 баллов		

		Аналитическая справка о результатах повышения квалификации	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Аналитическая справка по аттестации педагогов	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
		Аналитическая справка о деятельности школьных, городских (муниципальных) методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
5	Наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских (муниципальных) методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования	Приказы, распоряжения, рекомендации, программы по результатам анализа деятельности школьных, городских (муниципальных) методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования, другие подтверждающие материалы по результатам аналитической деятельности	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов		
6	Наличие мониторинга показателей системы методической работы на уровне муниципалитета	Мониторинг показателей системы методической работы на уровне муниципального образования. Отчет о методической работе за год в соответствии с показателями мониторинга (в том числе реализация программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и (или) наставничеству, программы развития и (или) поддержки школьных, городских методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогов, мониторинг дефицитов методических объединений, профессиональных потребностей и дефицитов педагогов по образовательным организациям и другие показатели). Отчет о самообследовании (с информацией о результатах учебно-методической и воспитательной работы)	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов наличие каждого документа оценивается отдельно		

Таблица 3 – Основные критерии оценки методической работы в образовательных организациях Липецкой области

№ п/п	Критерий	Возможные формы	Шкала оценивания	Баллы
1	2	3	4	5
1. Оценка нормативно-правового сопровождения методической работы				
1.1	Наличие документов, регулирующих методическую работу в ОО	Приказ об организации методической работы в ОО; Положение о методическом совете, методическом объединении (кафедре) учителей; иное	Документ(-ы) разработан(-ы) и реализуется, полностью соответствует действующему законодательству	3
			Документ(-ы) разработан(-ы) и реализуется, в целом/частично соответствует действующему законодательству	2
			Документ(-ы) разработаны, но методическая работа реализуется фрагментарно, не охватывает всех направлений, указанных в требованиях нормативных документов	1
			Документ(-ы) не разработаны, методическая работа реализуется фрагментарно или не организована	0
1.2	Наличие программы/плана методической работы на учебный год	Самостоятельный документ (программа/план работы) или раздел основной образовательной программы, плана работы на год; иное	Программный документ разработан, имеет четкую структуру, содержит традиционные и оригинальные формы и методы работы, участие и достижения на международном и всероссийском уровне	3
			Программный документ разработан, имеет четкую структуру, содержит традиционные и оригинальные формы и методы работы, участие и достижения на региональном и муниципальном уровне	2
			Программный документ разработан, содержит традиционные формы и методы работы, участие в мероприятиях на региональном и/или муниципальном уровне	1
			Программный документ не разработан или разработан, но в его содержании нет системы, не отражены актуальные направления работы	0
1.3	Наличие анализа методической работы за предыдущий учебный год	Самостоятельный документ или раздел самообследования/ публичного доклада	Анализ представлен в целостной форме (тексте), содержит грамотный аналитический материал по оценке работы за прошедший год и рекомендации на новый учебный год	2
			Анализ представлен в форме текста, содержит анализ некоторых направлений методической работы за прошедший год	1

			Анализа методической работы за предыдущий учебный год нет или его текст не позволяет понять систему работу	0
2. Оценка системы методической работы				
2.1	Разработка и реализация образовательных/ дополнительных общеразвивающих/ дополнительных профессиональных программ, соответствующих современным требованиям	Образовательные (рабочие) программы; дополнительные общеразвивающие программы; дополнительные профессиональные программы (повышения квалификации и профессиональной переподготовки)	Представленные программы разработаны и полностью отвечают современным требованиям	3
			Более 80 % (большинство) представленных программ отвечают современным требованиям; часть программ требует приведения в соответствие с современными требованиями	2
			Менее 50% представленных программ отвечают современным требованиям	1
2.2	Наличие разработанных учебно-методических комплексов (далее также УМК), обеспечивающих качество образовательной деятельности	В состав учебно-методических комплексов могут входить образовательная программа, учебные, методические пособия для педагогов, обучающихся, родителей, специалистов, оценочные материалы, материалы по индивидуальному сопровождению развития учащихся, дидактические материалы, материалы по работе с детским коллективом и др.	УМК разработаны к большинству программам, представлены разными формами, обращены к разным группам участников образовательных отношений	3
			УМК разработаны к части образовательных программ, представлены разными формами, обращены к разным группам участников образовательных отношений	2
			УМК не разработаны; образовательный процесс обеспечен единичными методическими формами (только презентации, только технологическая карта, др.	1
			УМК не разработаны	0
2.3	Наличие разработанных методических рекомендаций	Методические рекомендации по приоритетным/ конкретным направлениям работы образовательной организации, структурного	В ОО разработаны различные методические рекомендации по приоритетным/ конкретным/актуальным направлениям работы; структурно выдержаны, логично изложены	2
			В ОО разработаны методические рекомендации по 1-2 направлениям работы; структурно выдержаны, логично изложены; есть замечания	1

		подразделения; по методике преподавания предмета, направления, планирования работы по определенной программе/проекту	Методические рекомендации не разработаны или разработаны, но структурно не выдержаны, логика изложения нарушена, содержание не раскрывает заявленную тему	0
2.4	Наличие материалов по обобщению и диссеминации опыта работы административного и педагогического персонала	Методические материалы с обобщенным опытом работы административного и педагогического персонала	В ОО разработано и представлено значительное количество печатных или электронных методических материалов (более 10) по обобщению и диссеминации опыта работы	2
			В ОО разработано и представлено небольшое количество печатных или электронных методических материалов по обобщению и диссеминации опыта работы	1
			В ОО не разработано печатных или электронных методических материалов по обобщению и диссеминации опыта работы	0
2.5	Организация и проведение научно-практических конференций	Утвержденные администрацией программы конференций, отчеты о проведении	Международный уровень	4
			Всероссийский, межрегиональный уровень	3
			Региональный уровень	2
			Муниципальный уровень	1
			Информация не представлена	0
2.6	Организация и проведение семинаров	Утвержденные администрацией программы семинаров, отчеты о проведении	Региональный уровень	3
			Муниципальный уровень	2
			Локальный уровень (семинары, организованные образовательной организацией)	1
			Информация не представлена	0
2.7	Организация и проведение других практикоориентированных мероприятий	Программы круглых столов, вебинаров, тренингов, других форм учебно-методической деятельности	Регулярное проведение	1
			Отсутствие программ (подтверждение) мероприятий	0
2.8	Динамика участия в научно-практических конференциях и семинарах международного, всероссийского,	Программы научно-практических конференций и семинаров, отчеты об участии, выступления на педагогических советах	Динамика позитивная, педагогический коллектив регулярно участвует в образовательных мероприятиях	2
			Динамика стабильная, педагогический коллектив участвует в образовательных мероприятиях, но не часто	1
			Динамика негативная	0

	межрегионального, регионального уровней			
2.9	Количество опубликованных печатных работ (публикаций научных статей, докладов, сообщений для научных конференций, семинаров, сборников)	Сборники научных статей, журналы, научно-педагогические издания	Наличие значительного числа опубликованных печатных работ (более 50 % от количества педагогических работников образовательной организации)	2
			Наличие небольшого числа опубликованных печатных работ (менее 50 % от количества педагогических работников образовательной организации)	1
			Отсутствие опубликованных печатных работ	0
2.10	Ресурсы, размещенные на сайте ОО	Раздел сайта «Научно-методическая работа», включающий отчеты о мероприятиях, методические, информационные материалы, методические рекомендации, программы, планы, презентации; иное	Есть раздел сайта по научно-методической работе, наполненный разнообразной актуальной информацией; раздел регулярно обновляется	2
			Есть раздел сайта по научно-методической работе, наполненный определенной информацией; раздел обновляется не регулярно	1
2.11	Участие в реализации федеральных и региональных программ, деятельности федеральных, региональных инновационных площадок	Отчеты, презентации. Раздел на официальном сайте ОО	Сотрудники ведут систематическую работу в сфере инноваций по различным направлениям, публично представляются инновационные продукты на площадках разного уровня	3
			В учреждении ведется работа по одному направлению в сфере инноваций, публично представляются инновационные продукты на муниципальных и региональных площадках	2
			Сотрудники ведут систематическую работу в сфере инноваций	1
			Информация не представлена	0
3. Оценка методической работы по обеспечению системы непрерывного образования и повышения профессионального мастерства педагогов				
3.1	Наличие плана-графика повышения квалификации сотрудников	Перспективный план-график повышения квалификации сотрудников	Соблюдение установленных в документе сроков, регулярное повышение квалификации сотрудников	1
			Нарушение установленных в документе сроков, нерегулярный процесс	0
3.2	Наличие системы выявления и устранения	Анкетирование, диагностика, мониторинг	В ОО разработаны материалы для проведения диагностики, мониторинга профессиональных дефицитов сотрудников	2

	актуальных профессиональных дефицитов	профессиональных дефицитов сотрудников, иные формы результатов педагогической деятельности	(и/или использования материалов внешних оценочных процедур), проведены оценочные процедуры и анализ их результатов, приняты управленческие решения	
			Информация не представлена или не систематизирована	0
3.3	Активность/инициативность педагогических работников в самообразовании (информальное образование)	Авторский сайт, сертификаты, отзывы, различные формы сетевого взаимодействия, документы и материалы, подтверждающие эффективность участия педагогов в вебинарах, семинарах и иных образовательных событиях	Педагогические работники активно работают в рамках самообразования: есть образовательные продукты, подтверждающие активность/инициативность	2
			Информация не представлена или не систематизирована	0
3.4	Участие в профессиональных конкурсах, профессионально-общественных сообществах, ассоциациях/ организациях	Количество победителей, лауреатов и участников, грамоты, дипломы, сертификаты и т. п.	Стабильное участие в профессиональных конкурсах, профессионально-общественных сообществах, ассоциациях/организациях	2
			Редкое участие в профессиональных конкурсах / неучастие	1/0
3.5	Эффективная система поддержки молодых педагогов, наставничества	Разработаны нормативный акт, регулирующий систему поддержки молодых педагогов и наставничества, модель поддержки молодых педагогов и наставничества	Разработаны нормативный акт, модель поддержки молодых педагогов и системы наставничества	2
			Нет нормативного акта, отсутствует система поддержки молодых педагогов и наставничества	0
3.6	Система материального и морального поощрения педагогических работников	Наличие специальных пунктов в Положении о стимулирующем фонде образовательной организации и т. п.	Имеются специальные пункты в Положении о стимулирующем фонде образовательной организации	2
			Педагогические работники имеют награды федерального уровня	4
			Педагогические работники имеют награды регионального уровня	3
			Педагогические работники имеют награды муниципального уровня	2

			Педагогические работники имеют награды локального уровня	1
			Информация не представлена или не систематизирована	0
		Итого:		50

Шкала оценивания

№ п/п	Количество баллов	Уровень
1	0-25	недопустимый
2	26-34	удовлетворительный
3	35-44	высокий
4	45-50	оптимальный

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН
(«дорожная карта») мероприятий по развитию системы
методической работы

Пояснительная записка

План мероприятий («дорожная карта») по развитию системы методической работы разработан на основании нормативных и программных документов по развитию системы образования Российской Федерации для достижения следующих параметров:

– обеспечение вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204;

– совершенствование качества подготовки педагогических кадров в соответствии с планом мероприятий («дорожной картой») по формированию и введению национальной системы учительского роста, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»;

– обеспечение качественного массового образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов начального, основного и среднего общего образования (далее – ФГОС), направленных, в том числе, на обеспечение доступности получения качественного образования соответствующего уровня;

– внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих усвоение обучающимися базовых навыков и

умений, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204;

– развитие кадровой политики в Липецкой области и повышение уровня управленческих компетенций руководителей общеобразовательных организаций в соответствии с основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р.

Настоящий план разработан для формирования системной аналитической основы для принятия управленческих решений по развитию региональной системы оценки качества образования в части содействия профессиональному развитию педагогических и руководящих работников на основе организованного взаимодействия разноуровневых структур по методическому сопровождению их деятельности.

Для формирования системной аналитической основы принятия управленческих решений, направленных на научно-методическое сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также быструю их адаптацию, необходимо решить следующие задачи:

– обеспечить координацию деятельности методических служб различных уровней для обеспечения методического сопровождения деятельности педагогических и руководящих работников системы образования;

– оказывать методическую поддержку педагогическим и руководящим работникам системы образования с учетом результатов анализа статистических данных, мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей системы образования и образовательной организации;

– развивать современные формы наставничества и методической поддержки молодых педагогов;

– способствовать развитию деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

– обеспечить выявление и трансляцию лучших практик в сфере образования;

– обеспечить вариативность профессионального развития педагогических и руководящих работников функционирования базовых, стажировочных площадок и других методических структур.

Комплексный мониторинг должен обеспечивать выявление, оценку и анализ следующих региональных показателей:

– по соответствию содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций;

– по наличию системы поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества;

– по взаимодействию со школьными, городскими (муниципальными) методическими объединениями и (или) профессиональными сообществами педагогов;

– по наличию системы аналитической деятельности;

– по наличию управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских (муниципальных) методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования, расположенного на территории Липецкой области;

– по наличию мониторинга показателей системы методической работы на уровне муниципального образования.

Результаты анализа данных мониторинга, адресные рекомендации, меры и управленческие решения формируются как в целом по образовательным организациям, так и в разрезе муниципальных образований.

№ п/п	Наименование мероприятия (содержание деятельности)	Срок исполнения	Ответственные лица
1	2	3	4
1. Определение целей			
1.1	Разработка и нормативное закрепление Плана мероприятий («дорожной карты») по развитию системы методической работы		
1.2	Разработка и нормативное закрепление Положения о системе методической работы		
1.3	Разработка и нормативное закрепление Положения о мониторинге системы методической работы		
2. Определение показателей, методов сбора информации			
2.1	Разработка и закрепление показателей по: – соответствию содержания и организации методической работы специфике образовательной организации; – наличию системы поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества; – взаимодействию со школьными, городскими (муниципальными) методическими объединениями и (или) профессиональными сообществами педагогов; – наличию системы аналитической деятельности; – наличию управленческих решений по		

	результатам анализа деятельности методических служб на уровне образовательной организации; – наличие мониторинга показателей системы методической работы на уровне образовательной организации		
3. Осуществление мониторинга			
3.1	Проведение мониторинга системы методической работы по показателям: – соответствия содержания и организации методической работы специфике образовательной организации; – наличия системы поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества; – взаимодействия со школьными, городскими (муниципальными) методическими объединениями и (или) профессиональными сообществами педагогов; – наличия системы аналитической деятельности; – наличия управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских (муниципальных) методических объединений; – наличие мониторинга показателей системы методической работы в образовательной организации.		
4. Анализ результатов мониторинга, подготовка адресных рекомендаций			
4.1	Проведение анализа результатов мониторинга системы методической работы по показателям: – соответствия содержания и организации методической работы специфике образовательной организации; – наличия системы поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества; – взаимодействия со школьными, городскими (муниципальными) методическими объединениями и (или) профессиональными сообществами педагогов; – наличия системы аналитической деятельности; – наличия управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских (муниципальных) методических объединений, методических служб; – наличия мониторинга показателей системы методической работы на уровне организации; – по соответствию содержания и организации		

	методической работы специфике образовательной организации		
4.2	Подготовка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга показателей системы методической работы		
5. Принятие мер, управленческих решений			
5.1	Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения деятельности педагогов		
5.2	Проведение заседаний регионального учебно-методического объединения, включение в повестку вопросов по анализу, координации и планированию деятельности методических служб		
5.3	Проведение информационно-методических дней, семинаров, семинаров-совещаний, вебинаров по вопросам методической работы		
5.4	Принятие управленческих решений по результатам проведенного анализа, реализованных мер		
6. Анализ эффективности принятых мер			
6.1	Анализ и оценка эффективности принятых мер по развитию системы методической работы		
6.2	Анализ и оценка эффективности принятых управленческих решений по результатам проведенного анализа системы методической работы		