

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«БАЛЕЙСКИЙ РАЙОН» ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

(КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ)

ПРИКАЗ

«24» 09 2021 г.

№241

г. Балей

**Об утверждении Положения о системе методической работы в  
муниципальном районе «Балейский район»**

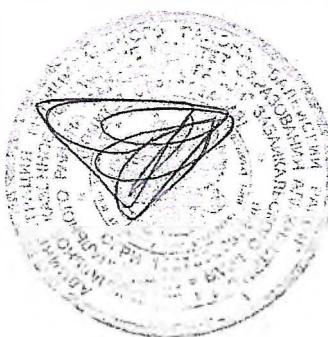
В целях организации системы методической работы в муниципальном районе «Балейский район» в условиях единого научно-методического пространства,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о системе методической работы в муниципальном районе «Балейский район» (Приложение № 1).
2. Утвердить Регламент мониторинга методической работы в муниципальном районе «Балейский район» (Приложение № 2).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Мартюшову И.П., начальника отдела общего образования и воспитания Комитета образования.

Председатель Комитета образования

К.И. Чистохин



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к приказу Комитета образования  
от «24» \_\_\_\_ 09 \_\_\_\_ 2021 г. № 241

**Положение о системе методической работы в  
муниципальном районе «Балейский район»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в муниципальной системе образования структур и форм методического сопровождения образовательных организаций и работников сферы образования в целях развития кадрового потенциала и повышения качества образования.

1.2. Нормативное обеспечение системы методической работы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27 ноября 2018 года № 247 «Об утверждении Типового положения об учебно-методических объединениях в системе общего образования»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- приказ Министерства образования, науки и молодёжной политики Забайкальского края № 121 от 24.01.2020 года «О деятельности регионального учебно - методического объединения в системе общего образования»;
- поручение Правительства Российской Федерации от 21 июня 2017 г. № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);- паспорт федерального проекта «Учитель будущего» (приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3);

- письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № НТ-944/08 и Профсоюза работников народного образования Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».

1.3. Положение определяет цели, задачи, формы организации системы методической работы в Балейском районе в условиях единого научно-методического пространства.

## **1. Обоснование муниципальной системы методической работы**

### **1.1. Учет специфики образовательных организаций.**

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципального района «Балейский район» является обеспечение образовательных учреждений квалифицированными кадрами.

В современных условиях особое значение для педагога приобретает профессиональная мобильность и гибкость, способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, лично психологически готовым к постоянному обновлению, решению задач инновационной деятельности, предъявлению всё более высоких требований к качеству владения социальными, рефлексивными, интеллектуальными, информационно-методическими и коммуникативными компетенциями.

На 1 июня 2021 года в 14 общеобразовательных организациях работают 455 работников, из них 240 педагогических, в том числе 215 учителей.

Все руководящие работники школ (14 человек) имеют высшее профессиональное образование, аттестованы.

Курсы повышения квалификации в течение последних двух лет прошли 213 (79 %) педагогических работников (из них 66 человек прошли КПК в других регионах дистанционно).

Важным фактором, влияющим на качество образования, распространения современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала.

По состоянию на 1 июня 2021 года анализ кадровой статистики в системе образования Балейского района констатирует, что:

численность педагогических работников общеобразовательных учреждений составляет 240 человек;

педагогических работников с высшим образованием (66 %);

педагогических работников, работающих в образовательных учреждениях с высшей квалификационной категорией 12 %; с первой – 11 %.

58% педагогов имеют стаж более 20 лет;

18 % педагогических работников - работающие пенсионеры.

педагогические работники со стажем до 5 лет составляют около 9 %;

педагоги в возрасте до 45 лет составляют около 47 %.

Несмотря на наличие устойчивых показателей системы образования муниципального района «Балейский район», отмечается ряд проблем, напрямую связанных с уровнем профессионализма и компетентности педагогических кадров.

Анализ контингента педагогических работников системы общего образования выявил проблемы:

- старение педагогических кадров;
- не укомплектованность кадрами сельских школ;
- недостаточная профессиональная компетентность педагогов.

Опираясь на данные социологического опроса учителей Забайкальского края в 2019 году, проведенного Забайкальской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ совместно с ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», был выявлен недостаточный уровень профессиональных компетенций педагогов: психолого-педагогических, методических, предметных:

- отсутствие мотивации к профессиональному развитию и, как следствие, невысокий уровень преподавания;
- недостаточное владение способами повышения учебной мотивации обучающихся и затруднения в отслеживании индивидуальной динамики развития обучающихся;
- недостаточное владение цифровыми навыками, как профессиональный дефицит, требующий незамедлительного восполнения;
- отсутствие должного участия педагогических работников в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками;
- недостаточное использование возможностей муниципальных методических служб и внутриорганизационных форм профессионального развития педагогов.

Выявленные проблемы усугубляются тем, что многие педагогические и руководящие работники не осознают наличие собственных профессиональных дефицитов, и не могут осуществить выбор актуальной дополнительной профессиональной программы.

Анализ профессиональных дефицитов актуализирует проблему модернизации модели методической работы как системы, основанной на создании единого научно-методического пространства: организованного взаимодействия, направленного на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагога через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур (методических служб образовательных организаций, муниципальной методической службы, института развития образования Забайкальского края, Ассоциаций педагогов, Сетевого методического сообщества, Комитета образования администрации муниципального района «Балейский район» Забайкальского края и других МОУО).

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требует переориентации методической работы на специфику запросов и создание новых информационных и методологических ресурсов, а также новых организационных механизмов тьюторского сопровождения профессионального развития педагога, предлагающих:

- персонифицированность развития профессиональной компетентности педагога, направленной на восполнение индивидуальных профессиональных дефицитов и выстраивание индивидуального плана профессионального развития педагога в межкурсовый период (концептуальными основаниями являются методологические идеи деятельностного подхода к профессиональному развитию и саморазвитию

педагога на основе выявления и анализа профессиональных дефицитов педагогов с использованием разнообразных оценочных процедур);

- практико-ориентированность развития профессиональных компетенций с применением проектно-рефлексивных методов, используемых в процессе реализации программ обмена опытом и лучшими практиками, проведению стажировочных мероприятий на базе образовательных организаций;

- коллективно-ориентированное неформальное внутрикорпоративное (внутрифирменное) развитие профессиональных компетентностей педагогов, педагогических коллективов с учетом специфики проблем конкретной образовательной организации.

## 1.2. Описание системы методической работы

Методическая работа - это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе образовательной деятельности система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства педагогов, на развитие потенциала молодых специалистов.

Представляя совокупность относительно самостоятельных и взаимосвязанных, интегрированных между собой субъектов методической деятельности разных уровней, посредством осуществления методической работы обеспечивается методическое сопровождение педагогов в непрерывном развитии их профессионального мастерства.

Цель методической работы: научно-методическое, аналитическое сопровождение непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников системы образования муниципального района «Балейский район» в соответствии с приоритетными направлениями развития образования.

Задачи:

1. Обеспечить координацию деятельности методических служб для обеспечения методического сопровождения деятельности педагогических работников муниципальной системы образования;
2. Оказывать методическую поддержку педагогическим работникам с учетом результатов анализа статистических данных, мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей системы образования и образовательной организации;
3. Развивать современные формы наставничества и методической поддержки молодых педагогов;
4. Способствовать развитию деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на основе разработки программ поддержки их деятельности;
5. Обеспечить выявление и трансляцию лучших практик в сфере образования муниципального района «Балейский район» и Забайкальского края;
6. Обеспечить вариативность форм профессионального развития педагогов на основе развития деятельности базовых, стажировочных площадок и других

методических структур, участия педагогов в научно-методических конференциях иных мероприятий разных уровней;

7. Обеспечить мониторинг эффективности созданной системы методической работы, в том числе результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества.

Принципы, лежащие в основе построения методической работы:

- общие цели совместной деятельности: соблюдение целевых установок совместной деятельности, адекватных образовательным потребностям педагогов;
- открытость сетевого взаимодействия: элементы сети представляют собой ресурсы образовательных организаций, муниципальной методической службы и их активное использование, позволяющее разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования;
- целостность и комплексность совместного планирования и принятия решений: обоснование целей и способов их удовлетворения на основе составления плана работ, определения эффективных методов и способов их выполнения, необходимых ресурсов, принятия и реализации управленческих решений;
- альтернативность, преемственность и непрерывность: координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня: образовательной организации, муниципального и регионального.

Система методической работы включает:

- оказание методической помощи и поддержки образовательным организациям и педагогическим работникам по вопросам внедрения нового содержания образования, эффективных образовательных технологий, инновационных практик и лучшего опыта; совершенствования методической работы, способствующей инновационному развитию системы образования;
- выстраивание и корректировка общего алгоритма организации методической работы, в зависимости от специфики образовательной организации; использование потенциала муниципальных и региональных инновационных площадок, в том числе по направлениям Национального проекта «Образование» (Точка роста, ЦОС,);
- ознакомление педагогических работников с лучшими методическими практиками образовательной организации, представление лучшего опыта методических объединений на муниципальном, региональном уровне;
- выявление имеющихся проблем в деятельности отдельных педагогических работников на основе изучения профессиональных компетенций, с целью оказания адресной помощи на курсах повышения квалификации;
- развитие творческого потенциала педагогических работников, методистов муниципальной методической службы посредством оказания информационно-методической и организационно-методической поддержки, организация

профессионального общения педагогов школ и методистов муниципальной методической службы с целью обмена опытом, выявления лучших практик;

- сопровождение и методическая поддержка разных категорий педагогических работников (молодые специалисты, наставники, лидеры в образовании, учителя, работающие в школах с низкими образовательными результатами);
- создание условий и предоставление возможностей для личностного и профессионального роста педагога, развития его профессиональной компетентности и мастерства, организация взаимодействия, как с целью обмена накопленным опытом, так и для выработки новых знаний, поиска более эффективных подходов к решению актуальных задач;
- организация и проведение общественно значимых мероприятий в сфере науки и молодежной политики, в том числе профессиональных конкурсов, конференций и др. мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогов системы образования, с последующим освещением в информационно-аналитическом журнале «Вестник образования Забайкальского края», методических материалах, муниципальном и региональном банках лучших педагогических и управленческих практик;
- проведение мониторинга результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов;
- проведение мониторинга результатов деятельности системы наставничества;
- проведение мониторингов результатов деятельности методических объединений; проведение мониторинга результатов деятельности профессиональных сообществ педагогов;
- анализ результатов мониторингов деятельности системы поддержки молодых педагогов, системы наставничества, деятельности методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на основе муниципальных и региональных показателей;
- принятие управленческих решений, направленных на совершенствование системы методической работы муниципального района «Балейский район».

### **3.Муниципальные показатели эффективности методической работы**

- 3.1. Оценка эффективности методической работы осуществляется по показателям:
- методическая помощь в организации образовательной деятельности и методической работы образовательным организациям, способствующей успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров, эффективного развития наставничества;
  - учет специфики образовательной организации при организации методической работы;
  - распространение опыта методических объединений на муниципальном и региональном уровне; включая лучшие практики работы с молодыми педагогами, опыт педагогов - наставников;
  - охват адресными курсами повышения квалификации на основе изучения профессиональных компетенций, включая молодых педагогов;

- организация эффективных форм наставничества, реализация программ наставничества;
- мониторинг эффективности работы с молодыми кадрами и их наставниками, мониторинг деятельности методических объединений, профессиональных сообществ;
- организация профессионального общения педагогов, методистов муниципальных методических служб, молодых педагогов, педагогов-наставников с целью обмена опытом, выявления лучших практик;
- система поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников: молодых специалистов, педагогов-наставников, лидеров образования, учителей, работающих в школах с низкими образовательными результатами;
- распространение (тиражирование) опыта лучших учителей МР «Балейский район»; молодых педагогов, педагогов-наставников, методических объединений и профессиональных сообществ, в том числе в рамках участия в профессиональных конкурсах, образовательных форумах, фестивалях, конкурсах и др.

3.2 Методы и инструментарии мониторинга региональных показателей эффективности методической работы устанавливаются Регламентом.

3.3. Принятие решений на основе анализа мониторинговых данных позволит определить:

- выбор наиболее эффективных условий, форм, методов, технологий методической деятельности;
- сформулировать предложения по повышению эффективности методической работы;
- разработать рекомендации к осуществлению контроля за исполнением решений с учетом запросов потребителей мониторинговой информации;
- актуализировать роль мониторинговой информации как источника принятия управлеченческих решений и руководства к действию по улучшению результатов методической работы в муниципальном районе «Балейский район» и созданию предпосылок для её дальнейшего развития и совершенствования.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к приказу Комитета образования  
от «24» 09 2021 г. № 241

**РЕГЛАМЕНТ  
мониторинга методической работы в МР «Балейский район».**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий регламент является нормативным документом и определяет цель, задачи, принципы, показатели, организацию и содержание мониторинга системы методической работы в МР «Балейский район».

1.2. Мониторинг системы методической работы в МР «Балейский район» (далее - мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы методической работы, аналитического обобщения результатов методической работы образовательных организаций, расположенных на территории МР «Балейский район» (далее - образовательные организации), деятельности субъектов системы образования по методическому сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

**2. Цель, задачи, принципы мониторинга**

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о муниципальной системе методической работы в МР «Балейский район» и ее влиянии на развитие системы образования.

Задачи мониторинга:

- определить проблемы и трудности в организации методической работы, методического сопровождения педагогов в образовательных организациях;
- выявить наиболее эффективные практики организации методической работы в образовательных организациях;
- способствовать развитию мотивации к поиску новых форм и содержания методической работы в образовательных организациях, поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества, школьных, муниципальных методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогов, сетевого взаимодействия.

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.

## **2.Показатели мониторинга**

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, муниципальными методическими объединениями и(или) профессиональными сообществами педагогов;
- наличие системы аналитической деятельности;
- наличие управлеченческих решений по результатам анализа деятельности школьных, муниципальных методических объединений, методических служб на уровне образовательной организации;
- наличие мониторинга показателей системы методической работы на уровне образовательной организации.

Критерии и показатели мониторинга представлены в приложении к настоящему Регламенту.

## **2.Организация и содержание мониторинга**

Муниципальным оператором по мониторингу является Комитет образования администрации муниципального» ».

Периодичность, показатели, формы сбора и представления информации определяются не реже 1 раза в год.

Лица, организующие и осуществляющие мониторинг, несут персональную ответственность за достоверность и объективность представляемой информации, за обработку данных мониторинга, их анализ и использование, распространение результатов.

Ответственным за обработку, систематизацию и хранение информации о деятельности школьной методической службы или других организаций, выполняющих функции информационно-методического сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования в муниципальном образовании, и результатах ежегодного мониторинга является Комитет образования администрации МР «Балейский район».

Сбор, обработка, систематизация и хранение полученной в результате проведения мониторинга информации о результатах муниципальной системы методической работы осуществляется лицом, ответственным за полноту и своевременность предоставления данной информации из числа работников Комитета образования.

По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования системы методической работы в образовательной организации.

Рекомендации по результатам мониторинга направляются в образовательные организации. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения (осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей).

Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах, могут носить рекомендательный характер.

## Приложение

### Критерии и показатели мониторинга оценки методической работы в образовательных организациях МР «Балейский район»

	<b>Критерий</b>	<b>Формы представления материалов</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Баллы</b>
1	2	3	4	5
<b>1. Оценка нормативно-правового сопровождения методической работы</b>				
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  Документ(-ы) разработан(-ы) и реализуется, в целом/ частично соответствует действующему законодательству  Документ(-ы) разработаны, но методическая работа реализуется фрагментарно, не охватывает всех направлений, указанных в требованиях нормативных документов  Документ(-ы) не разработаны, методическая работа реализуется фрагментарно или не организована	3  2  1  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  Программный документ разработан, имеет четкую структуру, содержит традиционные и оригинальные формы и методы работы, участие и достижения на региональном и муниципальном уровне  Программный документ разработан, содержит традиционные формы и методы работы, участие в мероприятиях на региональном и/или муниципальном совете  Программный документ не разработан или разработан, но в его содержании нет системы, не отражены актуальные направления работы	3  2  1  1
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  Анализ представлен в форме текста, содержит анализ некоторых направлений методической работы за прошедший год	2  1

		Анализа методической работы за предыдущий учебный год нет или его текст не позволяет понять систему работы	0
--	--	--	---

## 2. Оценка системы методической работы

	Критерий	Формы представления материалов	Шкала оценивания	Баллы
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	0
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 д	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,	1
			УМК не разработаны	0
2.3.	Наличие разработанных методических рекомендаций	Методические рекомендации по приоритетным конкретным направлениям работы образовательной организации, структурного подразделения; по методике преподавания	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	2

		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	1
--	--	--	---	---

	<b>Критерий</b>	<b>Формы представления материалов</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Баллы</b>
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 В ОО разработано и представлено небольшое количество печатных или электронных методических материалов по обобщению и диссеминации опыта работы В ОО не разработаны печатные или электронные методические материалы по обобщению и диссеминации опыта работы	2 1 0
2.5.	Организация и проведение научно - практических конференций	Утвержденные администрацией программы конференций, отчеты о проведении	Международный уровень Всероссийский, межрегиональный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Информация не представлена	4 3 2 1 0
2.6.	Организация и проведение семинаров	Утвержденные администрацией программы семинаров, отчеты о проведении	Региональный уровень Муниципальный уровень Локальный уровень (семинары, организованные образовательной организацией) Информация не представлена	3 2 1 0
2.7.	Организация и проведение других практико-ориентированных мероприятий	Программы круглых столов, вебинаров, тренингов, других форм учебно-методической деятельности	Регулярное проведение Отсутствие программ (подтверждение) мероприятий	1 0
2.8.	Динамика участия в научно-практических конференциях и семинарах международного, всероссийского, межрегионального, регионального уровней	Программы научно-практических конференций и семинаров, отчеты об участии, выступления на педагогических советах	Динамика позитивная, педагогический коллектив регулярно участвует в образовательных мероприятиях Динамика стабильная, педагогический коллектив участвует в образовательных мероприятиях, но не часто Динамика негативная	2 1 0
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) Наличие небольшого числа опубликованных печатных работ (менее 50 % от количества педагогических работников образовательной организации)	2 1

	<b>Критерий</b>	<b>Формы представления материалов</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Баллы</b>
			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; 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		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	2
			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	2
			Нарушение установленных в документе сроков, нерегулярный процесс	0
3.2.	Наличие системы выявления и устранения актуальных профессиональных дефицитов	Анкетирование, диагностика, мониторинг профессиональных дефицитов сотрудников, иные формы результатов педагогической деятельности	В ОО разработаны материалы для проведения диагностики, мониторинга профессиональных дефицитов сотрудников (и/или использования материалов внешних оценочных процедур), проведены оценочные процедуры и анализ их результатов, приняты правленческие решения	2
			Информация не представлена или не систематизирована	0

	<b>Критерий</b>	<b>Формы представления материалов</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Баллы</b>
3.3.	Активность/инициативность педагогических работников в самообразовании (информационное образование)	Авторский сайт, сертификаты, отзывы, различные формы сетевого взаимодействия, документы и материалы, подтверждающие эффективность участия педагогов в вебинарах, семинара и иных образовательных событиях и т. п.	Педагогические работники активно работают в рамках самообразования: есть образовательные продукты, подтверждающие активность/инициативность  Информация не представлена или не систематизирована	2  0
3.4.	Участие в профессиональных конкурсах, профессионально - общественных сообществах, ассоциациях/ организациях	Активность представителей профессиональных сообществ в профессиональных конкурсах, грантах и т.д.	Стабильное участие в профессиональных конкурсах, профессионально-общественных сообществах, ассоциациях/организациях  Редкое участие в профессиональных конкурсах / неучастие	2  1
		Наличие программы поддержки профессионально - общественных сообществ		2
		Освещение деятельности профессионально - общественных сообществах, ассоциациях/ организациях с использованием сети Интернет		2
		Развитие современных форм обобщения передового педагогического опыта, обобщение и распространение опыта профессионально - общественных сообществ		1
		Поддержка инновационной деятельности профессионально - общественных сообществ		2
3.5.	Эффективная система поддержки молодых педагогов, наставничества	Разработаны нормативные акты, регулирующие систему	Разработаны нормативные акты, модель поддержки молодых педагогов и системы наставничества	2

	<b>Критерий</b>	<b>Формы представления материалов</b>	<b>Шкала оценивания</b>	<b>Баллы</b>
		поддержки молодых педагогов и наставничества, модель поддержки молодых педагогов и наставничества	Нет нормативного акта, отсутствует система поддержки молодых педагогов и наставничества	0
		Деятельность по оценке и аттестации молодых учителей	Организация и проведение оценки молодых учителей и наставников Подготовка молодых учителей к прохождению аттестации Администрирование процессов и документооборота при подготовке молодых учителей и наставников к аттестации	1 1 1
		Деятельность по развитию школы молодого педагога	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры молодых учителей Организация обучения молодых учителей Организация адаптации и стажировки молодых учителей Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке молодых учителей	2 1 1 2
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 Педагогические работники имеют награды федерального уровня Педагогические работники имеют награды регионального уровня Педагогические работники имеют награды муниципального уровня Педагогические работники имеют награды локального уровня Информация не представлена или не систематизирована	2 4 3 2 1 0
		Итого:		107

#### Шкала оценивания

	Количество баллов	Уровень
1	0 - 30	недопустимый
2	31 - 70	удовлетворительный
3	70 - 107	оптимальный