

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
КРОМСКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

10 июня 2021 г.

№ 129

ПРИКАЗ

Об утверждении методических рекомендаций по организации методической работы в системе образования Кромского района

В целях повышения эффективности проведения анализа и оценки состояния, а также перспектив развития методической работы в системе образования Кромского района и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования» с изменениями и дополнениями от 21 марта 2019 года и от 25 мая 2019 года, а также приказом Департамента образования Орловской области от 28 января 2020 года № 105 «Об утверждении методических рекомендаций по организации методической работы в системе образования Орловской области» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить методические рекомендации по организации методической работы в системе образования Кромского района (Приложение 1).
2. Руководителям образовательных организаций использовать настоящие методические рекомендации в работе.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на главного специалиста отдела образования Великасову Е.Н.

Начальник отдела образования



Буглаева Н.В.

Методические рекомендации по организации методической работы в системе образования Кромского района

1. Общие положения

1. Система методической работы в Кромском районе планируется с учетом федеральной и региональной нормативно-правовой базы, содержанием федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего и среднего профессионального образования, профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года № 703, а также федеральных проектов национального проекта «Образование».

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ 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);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 года № 373 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2010 года № 1241, от 22 сентября 2011 года № 2357, от 18 декабря 2012 года № 1060, от 29 декабря 2014 года № 1643, от 18 мая 2015 года № 507, от 31 декабря 2015 года № 1576);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (с изменениями и дополнениями от 29 декабря 2014 года № 1644, от 31 декабря 2015 года № 1577);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (с изменениями и дополнениями от 29 декабря 2014 года № 1645, от 31 декабря 2015 года № 1578, от 29 июня 2017 года № 613);

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

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями и дополнениями от 25 декабря 2014 года № 1 115н, от 5 августа 2016 года № 422н);

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

- Государственная программа Орловской области «Образование в Орловской области» (утверждена постановлением Правительства Орловской области) от 28 декабря 2012 года № 500 (с изменениями от 26 сентября 2019 года);

- Постановление Правительства Орловской области от 30 марта 2017 года № 127 «О региональной системе оценки качества образования Орловской области».

2. В настоящих методических рекомендациях под методической работой понимается целостная система мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации, развитие и совершенствование профессионального мастерства и творчества каждого педагога с целью обеспечения качества образовательного процесса, достижения оптимального уровня образования, воспитания и развития личности обучающихся.

Методическая работа рассматривается как часть системы непрерывного образования педагогических работников.

3. Методические рекомендации по проектированию методической работы в образовательных организациях Кромского района определяют:

цели и задачи организации методической работы в Орловской области; основные формы организации методической работы; региональные показатели, критерии и систему оценки качества организации методической работы в Орловской области.

II. Цели и задачи методической работы

4. Методическая работа является одним из приоритетных направлений реализации государственной политики в сфере образования в Кромском районе.

4.1. Цели методической работы:

- создание условий для непрерывного личностного и профессионального развития педагога, формирования и развития педагогического мастерства и творчества для успешной реализации задач, стоящих перед современной системой образования; - оказание реальной, действенной методической помощи педагогу с учетом результатов статистических данных и мониторингов, выявленных в курсовой и межкурсовой периоды повышения квалификации и характеризующие его профессиональные дефициты;

- создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе через аттестацию педагогов и руководителей образовательных учреждений.

4.2. Задачи методической работы:

- развитие профессиональных компетенций (предметной, методической, информационной, психолого-педагогической, коммуникативной, аналитической, проектировочной и др.);
- формирование инновационной направленности деятельности педагогических коллективов, проявляющейся в систематическом изучении, обобщении и распространении эффективного педагогического опыта, в работе по внедрению достижений педагогической науки в практику, в овладении педагогами такими видами деятельности, как моделирование, проектирование, конструирование, прогнозирование и др.;
- внедрение в практику работы инновационных педагогических технологий, активных, интерактивных форм и методов обучения и воспитания;
- освоение новых образовательных программ, образовательных стандартов; систематическое, всестороннее изучение и анализ педагогической деятельности на основе диагностики, мониторинга;
- организация работы с молодыми специалистами; организация работы с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность и по итогам аттестации;
- оказание на диагностической дифференцированной основе консультационной научно-методической помощи педагогам в вопросах профессионального самообразования;
- повышение информационной культуры педагогических работников, внедрение информационно-коммуникационных технологий в практику работы;
- разработка методического сопровождения экспериментальной, инновационной, исследовательской, проектной деятельности и др. (программы, сайты, рекомендации, методические кейсы, памятки и др.)

III. Муниципальная методическая служба

5. Под муниципальной методической службой (далее - ММС) понимается целостная система взаимосвязанных методических, информационных, диагностических и других подсистем (структур службы) в органах местного самоуправления в сфере образования, осуществляющая общее руководство методической деятельностью.

6. Целью методической работы муниципальных методических служб является оказание методической поддержки образовательным организациям и педагогам в повышении качества образования, реализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС), в создании условий для развития профессиональных компетенций педагогических работников.

7. Основное назначение муниципальных методических служб заключается в организационном и методическом сопровождении функционирования муниципальной системы образования. Муниципальные методические службы объединяют и координируют работу методических объединений, сетевых сообществ педагогических работников, инновационных образовательных

учреждений, пилотных площадок, систему поддержки молодых педагогов, наставничества.

8.К основным направлениям деятельности методической службы относятся методическая, аналитическая, информационная, организационно-методическая деятельность.

8.1.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.

8.2.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.

8.3.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.

8.4. 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.

8.5. 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.

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

Таблица 1

Основные показатели и система оценки деятельности муниципальной методической службы

№	Критерии и показатели	Информация	Баллы
1	Качественный состав методической службы		6
1.1	Укомплектованность кадрами		0-3
2	Материально-технические условия (наличие/отсутствие компьютеризированных рабочих мест с выходом в Интернет)		3
3	Управление развивающейся системой непрерывного дополнительного		6

	профессионального образования (повышение квалификации) педагогов		
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		15
4.1	Уровень профессиональной компетенции и самоорганизации (научность, актуальность тематики муниципальных мероприятий, уровень коммуникативной культуры, регулярность, подготовка информационных материалов и 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, 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 по повышению эффективности педагогического процесса в образовательных организациях		3
5.1	Наличие системы устойчивого взаимодействия с образовательными организациями (разработаны и реализованы планы, мероприятия, др.), направленной на достижение общепедагогических целей.		0-3
	Итого		60

10. Районное методическое объединение (далее - РМО) формируется согласно проблемному или предметному принципу, принимая во внимание число учителей-предметников по конкретному направлению (для успешной работы потребуется не менее трех педагогов, а в для тех дисциплин, где количество

учителей ограничено - ОБЖ, музыка, ИЗО, технология, - допустимо создание межпредметных РМО).

Члены объединения заседают не менее четырех раз в учебном году. Руководителем РМО назначается опытный педагог, имеющий глубокие теоретические и актуальные практические знания, в функционал которого входит анализ и планирование работы объединения, организация и проведение заседаний, освещение в СМИ работы методического объединения, подготовка различных мероприятий и подведение их итогов. Деятельность РМО должна опираться на программу развития, основную образовательную программу образовательной организации и затрагивать наиболее важные вопросы педагогической работы.

11. Методическая работа может реализовываться в форме методических семинаров, вебинаров, научно-практических конференций, педагогических и методических чтений, разработки и реализации образовательных проектов творческими группами, мастер-классов и др.

У. Система поддержки молодых педагогов и наставничество

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. Обязанности наставника:

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), осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере; создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности, участие 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.

17. 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).

18. 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.

19.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.

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