



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ХИСЛАВИЧСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 18 октября 2021 года

№ 127-ОД

Об утверждении Положения
о муниципальной методической службе
Хиславичского района
Смоленской области

В целях создания единого научно-методического пространства и системы комплексного взаимодействия разноуровневых структур по научно-методическому сопровождению процессов развития муниципальной системы образования, содействия развитию профессионализма педагогических и руководящих работников, координации исследований в инновационной деятельности, обеспечения участия профессионального сообщества педагогов в управлении процессами развития муниципальной системы образования,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о муниципальной методической службе Хиславичского района (Приложение № 1).
2. Утвердить план мероприятий по научно-методическому сопровождению и поддержке методической деятельности (Приложение № 2).
3. Утвердить мониторинг муниципальных показателей оценки эффективности методической работы (Приложение № 3).
4. Утвердить показатели оценки эффективности методической работы (Приложение № 4).
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель Главы муниципального образования «Хиславичский район» Смоленской области по социальным вопросам –
начальник Отдела образования
и молодежной политики



О.В.Зайцева

Приложение № 1
к приказу Отдела образования
и молодежной политики
Администрации муниципального
образования «Хиславичский район»
Смоленской области
от 18 октября 2021 г. № 127-ОД

Положение о муниципальной методической службе Хиславичского района Смоленской области

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Областной государственной программы «Развитие образования в Смоленской области».

1.2 Положение определяет цели, задачи, основные направления и формы организации методической работы в Хиславичском районе Смоленской области в условиях формирования единого информационно-методического пространства.

1.3 В содержании настоящего Положения использованы следующие определения:

Методическая работа – это целенаправленная систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-педагогического, общепрофессионального и общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства.

Научно-методическая работа – специальный целостный комплекс практикоориентированных мероприятий, основывающийся на достижениях прикладной науки, передового педагогического опыта и направленный на повышение профессионального мастерства субъектов методической деятельности, на развитие творческого потенциала муниципального педагогического сообщества, повышение качества и эффективности образовательного процесса.

Научно-методическое сопровождение – процесс взаимодействия субъектов, преодолевающих профессионально-личностные затруднения, и методических служб посредством специально организованной системы взаимосвязанных действий, мероприятий, педагогических событий, ориентированных на осмысление профессионального опыта, личностное преобразование, актуализацию саморазвития, профессиональный успех педагогов.

Методическая поддержка – это оперативное и перспективное реагирование специалиста методической службы на запросы и потребности субъектов методической деятельности.

2. Цель, задачи, функции, основные направления деятельности муниципальной методической службы

2.1 Основной целью муниципальной методической службы является создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников через оказание комплексной адресной методической помощи, основанной на выявлении профессиональных дефицитов педагогических работников и системе анализа данных мониторингов результатов оценочных процедур.

2.2 Цели муниципальной методической службы:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;
- поддержка методических объединений;
- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений);
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

2.3 Функции муниципальной методической службы

2.3.1 Экспертно-аналитическая:

- оценка эффективности деятельности муниципальных и институциональных методических служб;
- анализ состояния и динамики развития методической деятельности в районе;
- анализ результатов повышения квалификации руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования;
- выявление и распространение лучших методических практик, опыта и организации инновационной деятельности.

2.3.2 Информационная:

- информирование о наиболее значимых методических мероприятиях в муниципальной системе образования, планах работы в области методической деятельности;

- публикация результатов профессиональных конкурсов, проектов и программ.

2.3.3 Организационно - методическая деятельность:

- координация деятельности методических структур муниципальной системы образования;
- обеспечение научно-методического сопровождения и поддержки по вопросам повышения профессионального уровня педагогических работников;
- организация сетевого взаимодействия методических служб;
- организация и проведение муниципальных методических мероприятий.

2.4 Направления деятельности муниципальной методической службы

2.4.1 Поддержка молодых педагогов и систем наставничества:

- поиск, привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных организациях района;
- создание организационно-методических условий, способствующих росту профессионального мастерства молодых специалистов;
- формирование института наставничества, основной целью которого является создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов.

2.4.2 Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ:

- развитие единого научно-методического пространства через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых методических структур;
- обеспечение условий для формирования и развития сообществ, обеспечивающих взаимодействие участников методической деятельности.

2.4.3 Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников

Организация адресной работы, основывающейся на системе диагностики профессиональных затруднений педагогов, направленной на развитие предметного, методического, психолого-педагогического, воспитательного содержания компонентов профессиональной деятельности, в также знаний в области личностного и профессионального саморазвития, определяющих профиль деятельности учителя.

3. Структура и уровни взаимодействия муниципальной методической системы

3.1 Муниципальный уровень

Отдел образования и молодежной политики Администрации муниципального образования «Хиславичский район», осуществляет общую координацию методической работы на уровне района, проводит обобщенный анализ типичных

методических затруднений педагогов, обеспечивает организационное сопровождение деятельности муниципальной методической службы, оказывающей методическую помощь педагогам или отдельно взятым общеобразовательным организациям в решении профессиональных затруднений.

Муниципальная методическая служба обеспечивает координацию методической работы на муниципальном уровне за счет адресной методической поддержки педагогических работников, консультативной поддержки руководителей образовательных организаций, координации методической деятельности муниципальных методических объединений, выявления, обобщения и распространения лучшего методического опыта, содействия в организации инновационной деятельности педагогических коллективов.

Муниципальный образовательный центр оказывает комплексную методическую поддержку общеобразовательным организациям с низкими и необъективными результатами обучения, включая проведение диагностических процедур, оказание адресной помощи школам по вопросам повышения качества образования, проведение специализированных обучающих и методических мероприятий для руководителей организаций и педагогических коллективов, осуществление анализа и обобщения позитивного опыта деятельности школ в сфере работы с разными категориями детей с особыми образовательными потребностями, организацию сетевого взаимодействия между школами.

Муниципальные методические объединения (ММО) обеспечивают создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов, проведение методической, исследовательской и аналитической деятельности по одной или нескольким предметным областям. Способствуют формированию готовности педагогических работников к принятию нового, мотивации к непрерывному профессиональному развитию, в том числе за счет социального партнерства, ориентированы на повышение качества образования в муниципальной системе.

3.2 Институциональный уровень

Школьные методические службы обеспечивают повышение уровня профессионального мастерства педагогов различных категорий, а также содействуют научно-методическому обеспечению условий работы педагогов и всего образовательного учреждения в режиме развития.

Школьное методическое объединение способствует повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала с учетом основных приоритетов развития системы образования и специфики деятельности образовательной организации.

4. Содержание деятельности и формы взаимодействия участников муниципальной методической системы

4.1 Содержание деятельности:

- изучение профессиональных дефицитов руководителей и педагогов на муниципальном и институциональном уровнях;
- содействие в организации плановой курсовой подготовки педагогических работников и руководителей образовательных организаций, наставников, специалистов методических служб по актуальным проблемам на основе адресных запросов;
- содействие в организации адресных обучающих семинаров, вебинаров, консультаций для различных категорий педагогических работников;
- подготовка и распространение актуальных методических материалов в информационном пространстве через различные информационные системы и ресурсы;
- адресное сопровождение специфических групп педагогических работников: молодые педагоги, педагоги-наставники, педагоги школ с низкими/необъективными результатами обучения;
- организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, педагогических проектах;
- оказание содействия в создании условий для профессионального общения педагогов в рамках научно-методических мероприятий;
- включение коллективов образовательных организаций в инновационную и исследовательскую деятельность, экспертную деятельность;
- обобщение передовых педагогических практик и их распространение в массовую педагогическую практику.

4.2 Основные механизмы взаимодействия субъектов муниципальной методической системы:

- компетентностное наставничество, при котором обучение связывается с практическим применением полученных знаний;
- рефлексивное наставничество, при котором акцент делается на оценку деятельности педагога и ее результатов;
- тьюторство, как механизм сопровождения, который обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ педагогов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в системе непрерывного профессионального образования;
- коучинг, как механизм реализации совместного социального, личностного, творческого потенциала участников процесса повышения квалификации с целью получения максимально возможного эффективного результата.

5. Обеспечение функционирования муниципальной методической системы и оценка эффективности

5.1 Муниципальная методическая система функционирует, руководствуясь настоящим Положением.

5.2 Функционирование муниципальной методической системы осуществляется на основе плана мероприятий («дорожной карты») по научно-методическому сопровождению и поддержке методической деятельности, утвержденного приказом Отделом образования и молодежной политики Администрации муниципального образования «Хиславичский район».

5.3 Оценка эффективности муниципальной методической системы проводится на основании мониторинга муниципальных показателей эффективности методической работы, утвержденных приказом Отдела образования и молодежной политики.

Приложение № 2
к приказу отдела образования
и молодежной политики
Администрации муниципального
образования «Хиславичский
район» Смоленской области
от 18.10.2021 г. № 127-ОД

План мероприятий («дорожная карта») по научно-методическому сопровождению и поддержке методической деятельности

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Поддержка молодых педагогов и систем наставничества			
1.	Организация в образовательных организациях постоянно действующего методического семинара для молодых педагогов	Ежегодно	Руководители ОО, Отдел образования и молодежной политики
2.	Проведение муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности	Май-июнь	Муниципальная методическая служба
3.	Организация постоянно действующего семинара для педагогов наставников	ежемесячно	ММО
2. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ			
1.	Обеспечение выполнения мероприятий плана работы («дорожной карты») по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Ежегодно (по отдельному графику)	Отдел образования и молодежной политики МОЦ
2.	Организация деятельности ММО. Обеспечение выполнения мероприятий планов работы ММО, включающих в обязательном порядке вопросы по информированию педагогических работников о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к их профессиональной компетентности, по рассмотрению результатов оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся (ГИА, ВПР, PISA ...) и др.	Август Ноябрь Март (ежегодно)	ММО Отдел образования и молодежной политики

3.	<p>Организация проведения разовых проблемных семинаров: - для учителей ИЗО, технологии, музыки, - для учителей ОРКСЭ, ОДНКНР, ИПКЗС, - для школьных библиотекарей и ответственных за библиотечный фонд</p>	ежегодно	Отдел образования и молодежной политики
3. Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников			
1.	Диагностика профессиональных дефицитов руководителей общеобразовательных организаций и педагогов	Ежегодно	Отдел образования и молодежной политики
2.	Формирование заявок на повышение квалификации педагогических работников	Ежегодно, ноябрь	Руководители ОО, Отдел образования и молодежной политики
3.	Содействие в организации плановой курсовой подготовки педагогических работников и руководителей образовательных учреждений по актуальным проблемам на основе адресных запросов	Ежегодно	Отдел образования и молодежной политики
4.	Организация адресных обучающих семинаров, вебинаров, консультаций для различных категорий педагогических работников	Ежегодно	Отдел образования и молодежной политики
5.	<p>Подготовка и распространение актуальных методических материалов в информационном пространстве через различные информационные системы и ресурсы, в том числе информации о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников: - официальный сайт Отдела образования и молодежной политики, - сайты образовательных организаций</p>	Ежегодно	ММО, муниципальная методическая служба
6.	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, педагогических проектах,	Ежегодно по отделному плану	Муниципальная методическая служба, руководители ОО
7.	Проведение работы по включению коллективов образовательных организаций в инновационную, исследовательскую деятельность, экспертную деятельность	Ежегодно	Отдел образования и молодежной политики
8.	Распространение передовых педагогических практик в массовую педагогическую практику	Ежеквартально	Муниципальная методическая служба

9.	Проведение мониторинга обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций	Ежегодно	Отдел образования и молодежной политики
10.	Содействие в организации профессионального общения педагогов в рамках научно-методических мероприятий и на специально выделенных виртуальных площадках	Ежегодно по отдельному плану	Отдел образования и молодежной политики
11.	Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся	Ежеквартально по планам работы ММО	ММО, муниципальная методическая служба
12.	Анализ эффективности научно-методического сопровождения и поддержки педагогических работников	Октябрь	Отдел образования и молодежной политики

Приложение № 3
к приказу Отдела
образования и молодежной
политики Администрации
муниципального образования
«Хислвичский район»
Смолоенской области от
18.10.2021 г. № 127-ОД

Мониторинг муниципальных показателей оценки эффективности методической работы

Оценка эффективности муниципальной методической службы – это процесс, в результате которого определяется степень соответствия процесса методической деятельности, условий ее обеспечения и полученных результатов в разрезе требований к качеству образования, зафиксированных в стратегических и нормативных документах.

1. Нормативно-правовые основы проведения мониторинга

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
3. Приказ Минтруда Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
4. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 26.07.2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».
5. Постановление Администрации Смоленской области от 29.11.2013 г. № 984 «Об утверждении Областной государственной программы «Развитие образования в Смоленской области».

2. Объект, цель, задачи мониторинга

- 2.1 Объект мониторинга – муниципальная система методической работы.
- 2.2 Цель мониторинга – создание единой системы диагностики и контроля состояния методической работы, которая способна обеспечить выявление

факторов и своевременную диагностику изменений, влияющих на качество педагогической деятельности.

2.3 Задачи:

- получение объективной информации о качестве методической работы на различных уровнях системы образования, тенденциях ее изменений и причинах, влияющих на ее эффективность;
- повышение уровня информированности участников методической деятельности при принятии решений, связанных с совершенствованием профессиональной деятельности в профессиональном развитии;
- принятие обоснованных управленческих решений на муниципальном и институциональном уровне.

3. Принципы мониторинга

3.1 Реалистичность и обоснованность требований, критериев и показателей оценки.

3.2 Открытость и прозрачность оценочных процедур и процедур сбора статистической информации.

3.3 Полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований и оценочных процедур.

3.4 Открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований и оценочных процедур для заинтересованных групп пользователей.

4. Показатели оценки эффективности методической работы

4.1 Приоритетом муниципальной методической системы является организация адресной работы по поддержке молодых педагогов и систем наставничества, методических объединений и профессиональных сообществ, а также комплексное научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников, основывающаяся на системе диагностики профессиональных затруднений педагога, выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

4.2 Для оценки эффективности методической работы используется система показателей. Показатели универсальны и используются для оценки эффективности методической работы на муниципальном и институциональном уровне. Перечень показателей оценки эффективности методической работы представлен в приложении к настоящему Положению.

5. Описание методов сбора информации и анализа полученных данных

5.1 Мониторинг эффективности методической работы проводится ежегодно в форме методического самоаудита, путем заполнения мониторинговой карты по форме согласно приложению к настоящему Положению. В качестве методов сбора и источников информации, необходимой для заполнения мониторинговой карты могут использоваться: анкетирование, статистические данные, опросные листы, информационные системы (Google форма).

5.2 Сроки проведения методического самоаудита:

общеобразовательные организации (август-сентябрь);

муниципальная методическая служба (сентябрь - октябрь).

5.3 Оценка результатов проводится по следующей шкале:

100-86% от максимально возможного количества баллов – оптимальный уровень эффективности методической работы.

85-65 % от максимально возможного количества баллов – достаточный уровень эффективности методической работы, но некоторые аспекты деятельности требуют пристального внимания и корректировки.

64-45 % от максимально возможного количества баллов – допустимый уровень методической работы, но система организации методической работы требует детального анализа и корректировки в соответствии с ведущими идеями национальных образовательных инициатив.

Ниже 45 % от максимально возможного количества баллов – методическая работа находится в критическом состоянии и требует системных преобразований.

6. Проведение анализа и подготовка адресных рекомендаций

По результатам анализа данных мониторинга эффективности методической работы на уровне образовательной организации и муниципальном проводится комплексный анализ, на основе которого организуется подготовка адресных рекомендаций, планируются контрольные мероприятия в отношении деятельности образовательных организаций «Организация методической деятельности».

Показатели оценки эффективности методической работы

Показатели:		Критерии оценивания (балл)
1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций		
1.1. Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов	76-100 %	2
	26-75 %	1
	0-25 %	0
1.2. Доля педагогических работников, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты	76-100 %	2
	26-75 %	1
	0-25 %	0
1.3. Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку на основе мониторинга профессиональных дефицитов	76-100 %	2
	26-75 %	1
	0-25 %	0

2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников

<p>2.1. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию за год</p>	<p>76-100 %</p> <p>26-75 %</p> <p>0-25 %</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>
<p>2.2. Планирование курсовой подготовки/ корпоративного обучения</p>	<p>При планировании учитываются стратегические ориентиры развития системы образования на региональном и муниципальном уровне, результаты диагностики профессиональных затруднений и запросы от субъектов методической деятельности, а также данные по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий</p> <p>При планировании учитываются только стратегические ориентиры развития системы образования на региональном и муниципальном уровне, и запросы от субъектов методической деятельности</p>	<p>2</p> <p>1</p>
<p>2.3. Профессиональный рост и развитие педагогов</p>	<p>При планировании курсовой подготовки актуальные тенденции и запросы не учитываются</p> <p>Наличие педагогов, транслирующих опыт на муниципальных, региональных методических мероприятиях</p> <p>Наличие педагогов-экспертов муниципального, регионального уровней</p> <p>Наличие педагогов, обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров (магистратура, аспирантура, докторантура)</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>2.4. Количество педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Положительная динамика количества педагогов-участников муниципальных, региональных и федеральных конкурсов</p> <p>Стабильное количество педагогов-участников муниципальных, региональных и федеральных конкурсов</p> <p>Отрицательная динамика количества педагогов-участников региональных и федеральных конкурсов</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>

2.5. Количество педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию.	Положительная динамика педагогов, аттестующихся на более высокую квалификационную категорию Наличие педагогов, аттестующихся на подтверждение квалификационной категории Наличие педагогов, проходящих процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности	2 1 0
2.6. Количество методических продуктов, прошедших внешнюю экспертизу	Положительная динамика количества методических продуктов, прошедших внешнюю экспертизу Стабильное количество методических продуктов, прошедших внешнюю экспертизу Отрицательная динамика количества методических продуктов, прошедших внешнюю экспертизу	2 1 0
3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества		
3.1. Наличие системы мониторинга деятельности молодых педагогов	Разработана система мониторинга деятельности молодых педагогов Представлены отдельные методики и инструменты диагностики Мониторинг не проводится	2 1 0
3.2. Наличие комплекса мер по поддержке молодых педагогов	Представлена отдельная программа работы/дорожная карта или план Мероприятия по поддержке молодых педагогов включены в общий план работы Мероприятия по поддержке молодых педагогов отсутствуют	2 1 0
3.3. Регулярность мероприятий по поддержке молодых педагогов и систем наставничества	Мероприятия проводятся на постоянной основе Мероприятия проводятся не чаще 1 раза в квартал Мероприятия проводятся эпизодически или отсутствуют	2 1 0
3.4. Учет специфики и контекста работы молодых специалистов	Работа организована по адресному принципу, ориентируется на диагностику профессиональных затруднений Работа ориентирована по типовой программе, носит массовый характер	2 1
3.5. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	76-100 % 26-75 % 0-25 %	2 1 0

3.6.Количество молодых педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию	Положительная динамика молодых педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию	2
	Наличие молодых педагогов, аттестующихся на соответствие занимаемой должности	1
	Отсутствие молодых педагогов, проходящих процедуру аттестации	0
3.7.Количество молодых педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства	Положительная динамика количества молодых педагогов – участников муниципальных, региональных и федеральных конкурсов	2
	Стабильное количество молодых педагогов – участников муниципальных, региональных и федеральных конкурсов.	1
	Отрицательная динамика количества молодых педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства	0
3.8.Количество молодых педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ	Положительная динамика количества молодых педагогов – участников постоянных профессиональных объединений и сообществ	2
	Стабильное количество количества молодых педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ	1
	Отрицательная динамика количества молодых педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ	0
3.9. Динамика образовательных результатов обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов	2
	Стабильность образовательных результатов	1
3.10. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	Отрицательная динамика образовательных результатов	-2
	76-100 %	2
	26-75 %	1
	0-25 %	0
4. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений и профессиональных сообществ)	Учитываются результаты диагностики профессиональных затруднений и запросы от субъектов методической деятельности	2
4.1.Мероприятия по поддержке методических объединений реализуются с учетом результатов диагностики профессиональных затруднений и запросов от субъектов методической деятельности	Учитываются только запросы от субъектов методической деятельности	1

	Запросы от субъектов методической деятельности и результаты диагностики не учитываются	0
4.2. Мероприятия по поддержке методических объединений реализуются с учетом результатов проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий	Учитываются данные по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий Учитываются данные только по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) или только аттестационных мероприятий	2 1
4.3. Наличие нормативной правовой базы	Данные по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий не учитываются Разработана единая комплексная нормативная правовая база, обеспечивающая методическую работу	0 2
4.4. Наличие системы планирования	Разработаны отдельные нормативные документы Нормативная правовая база отсутствует Представлена комплексная система стратегического планирования, основанная на долгосрочных программах, концепциях, «дорожных картах», учитывающая результаты диагностики профессиональных затруднений адресных групп Система планирования представлена годовым планом методической работы	1 0 2 1
4.5. Подходы к организации процесса сопровождения	Система планирования отсутствует, в общем плане работы представлены отдельные мероприятия Используются практикоориентированные и активные форматы организации. Привлекаются ресурсы сетевого взаимодействия. Преобладают традиционные форматы организации работы, но привлекаются ресурсы сетевого взаимодействия Используются исключительно традиционные форматы организации работы, ресурсы сетевого взаимодействия не используются	0 2 1 0
4.6. Наличие системы контроля	Разработана система непрерывного мониторинга методической работы, контроль осуществляется систематически, проводится анализ полученных результатов для корректировки системы работы	2

	<p>Контроль осуществляется эпизодически, учитываются только количественные показатели работы, проводится формальный анализ полученных результатов</p>	1
<p>4.7. Наличие банка педагогических данных об инновационном и передовом методическом опыте</p>	<p>Контроль отсутствует</p>	0
<p>4.8. Количество педагогов-участников профессиональных объединений и сообществ</p>	<p>Разработан банк педагогических данных об инновационном и передовом педагогическом опыте, информация актуальна и постоянно обновляется</p> <p>Банк педагогических данных не разработан, но представлена актуальная информация об инновационном и методическом опыте</p> <p>Информация об инновационном и методическом опыте устарела или отсутствует</p>	2
<p>4.9. Количество педагогов-участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на муниципальных методических мероприятиях</p>	<p>Положительная динамика количества педагогов-участников постоянных профессиональных объединений и сообществ</p> <p>Стабильное количество педагогов-участников постоянных профессиональных объединений и сообществ</p> <p>Отрицательная динамика количества педагогов-участников профессиональных объединений и сообществ</p> <p>Наблюдается положительная динамика количества педагогов-участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на муниципальных методических мероприятиях</p> <p>Наблюдается стабильное число педагогов-участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на муниципальных методических мероприятиях</p> <p>Наблюдается отрицательная динамика количества педагогов-участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на муниципальных методических мероприятиях</p>	1
<p>5. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях</p>		
<p>5.1. Доля молодых педагогов, от общего числа педагогических работников</p>	<p>Наблюдается положительная динамика количества молодых педагогов</p>	2

	Наблюдается стабильное число молодых педагогов	1
	Наблюдается отрицательная динамика количества молодых педагогов	0
5.2. Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	76-100 %	2
	26-75 %	1
	0-25 %	0
5.3. Доля учителей-совместителей от общего числа педагогических работников	76-100 %	0
	26-75 %	1
	0-25 %	2
5.4. Доля педагогов старше 30 лет от общего числа педагогических работников	50 % и более	1
	менее 50 %	2
	50 % и более	1
5.5. Доля педагогических работников пенсионного возраста (не по педагогическому стажу), от общего числа педагогических работников	менее 50 %	2
	50 % и более	1
	менее 50 %	2
5.6. Обеспеченность общеобразовательных учреждений педагогическими кадрами	100 %	2
	менее 100 %	1
ИТОГО		70