



**Министерство образования, науки и молодежной
политики Краснодарского края**

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края
(ГБОУ ИРО Краснодарского края)

П Р И К А З

от _____ 2019 года

№ _____

г. Краснодар

**Об утверждении Положения о региональной
системе методической работы**

В целях развития эффективных механизмов поддержки региональной системы методической работы

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о региональной системе методической работы с соответствующими приложениями:

Приложение 1. Положение об Ассоциации молодых педагогов

Приложение 2. Положение о Наставничестве

Приложение 3. Программа поддержки школьных методических объединений

Приложение 4. Положение о мониторинге эффективности методической работы (методическом аудите).

2. Контроль выполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

И.А. Никитина

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора ГБОУ ИРО
Краснодарского края
от _____ 2019 года № ____

ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе региональной системе методической работы разработано на основе Федерального Закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обусловлено методологическими подходами, положенными в основу национального проекта «Образование», государственной программы Краснодарского края «Развитие образования», утвержденной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939.

1.2. Положение определяет цели, задачи, формы организации методической работы в Краснодарском крае в условиях единого научно-методического пространства.

2 ОБОСНОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

2.1 УЧЕТ СПЕЦИФИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Система общего образования Краснодарского края включает 1216 общеобразовательных организаций, в которых обучается 662,2 тыс. школьников. Из этого количества школ 825 организаций – школы в сельской местности с численностью обучающихся 280,0 тыс. человек., в крае сохраняется достаточная доля малокомплектных школ.

Численность педагогов составляет 35 305 тыс.; 125 из них имеют учёную степень кандидата и доктора наук, 17 757 – высшую и первую квалификационную категорию. Молодые педагоги в возрасте до 35 лет составляют 24 % от общей численности учителей.

Несмотря на наличие устойчивых высоких показателей системы образования Краснодарского края отмечается ряд проблем, напрямую связанных с уровнем профессионализма и компетентности педагогических кадров.

Анализ контингента педагогических работников системы общего выявил проблемы:

старения кадров – доля учителей пенсионного возраста составляет 11,6 %;

не укомплектованности кадрами сельских школ;

недостаточной профессиональной компетентности педагогов малокомплектных школ.

Существует определенная муниципальная специфика, в соответствии с которой меняется доля неблагополучных школ в общем массиве образовательных учреждений и их преимущественная территориальная принадлежность. Но во всех муниципалитетах в число устойчиво неуспешных попадают как городские, так и сельские школы, которые, в большинстве своем, имеют некие общие характеристики:

низкий уровень преподавания;

устаревшие учебные технологии и формы оценивания учебных результатов;

неумение отслеживать индивидуальную динамику развития ребенка;

слабая связь с родителями;

изолированность педагогов;

слабое развитие практики обмена опытом между учителями;
низкая мотивация к профессиональному развитию;
незнание способов повышения учебной мотивации обучающихся и др.;
дефицит квалифицированных кадров, ограниченные возможности их ротации;

низкие ожидания, отсутствие стратегий;

слабое руководство: директор не занимает лидерской позиции, не сфокусирован на результатах работы педагогов, не готов предъявлять требования к персоналу;

слабая внутришкольная система оценки качества;

слабая система воспитательной работы;

приоритет культуры низких ожиданий в отношении результатов деятельности школы и пр.

К особенностям школьной культуры данных школ относится:

лимитированный выбор дополнительных услуг, курсов по выбору;

отсутствие целенаправленной работы с одаренными детьми;

отток сильных педагогов и учащихся из школы, так как среда ослабляет мотивацию как педагогов, так и одаренных учащихся;

дефицитная ресурсная составляющая, так как школа не участвует и не может участвовать в муниципальных программах, грантовых конкурсах.

Анализ выделенных проблем и профессиональных дефицитов актуализирует проблему создание *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, муниципальных методических служб, ГБОУ ИРО Краснодарского края, ассоциаций педагогов, тьюторских сообществ, органов управления образованием).*

2.2 ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Динамичное развитие инновационной инфраструктуры краевой системы образования, расширение общественно-профессионального участия в решении вопросов методического сопровождения актуализирует задачи создания эффективных механизмов координации деятельности создаваемых структур, четкого распределения полномочий и функций между ними в достижении общей цели методической поддержки педагогических работников края в условиях изменения содержания образования, внедрения новых образовательных технологий, обеспечивающих выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов.

Региональная модель методической работы представляет собой экосистему, предполагающую интеграцию всех уровней методического сопровождения учителя: школьного, муниципального, регионального.

На всех 3-х уровнях выстроены вертикали педагогических сообществ, объединённых целью совершенствования профессионального мастерства и отличающихся спецификой субъектов. Во всех 1216 общеобразовательных организациях действуют предметные или междисциплинарные методические объединения педагогов. В 10% образовательных организаций – это кафедры, занимающиеся совместно с высшей школой научно-методическим сопровождением учителя.

Муниципальные методические объединения не только решают задачи обобщения передового педагогического опыта на уровне муниципалитета, но и разрабатывают муниципальные стратегии профессионального роста педагогов и обеспечения качества образования.

На уровне регионального методического объединения учителей, прежде всего, решаются вопросы координации деятельности всех организационных методических структур Краснодарского края, а также ведется обсуждение стратегий развития системы образования края. Во всех муниципалитетах края функционируют следующие районные методические объединения по предметам и направлениям: русский язык и литература, иностранный язык,

математика, информатика, химия, биология, география, физика и астрономия, ОБЖ, а также учителей начальных классов. В 29 муниципалитетах действуют РМО классных руководителей, в 24 - РМО заместителей директоров ОО, в 15- РМО директоров ОО, в 29 - психологов, в 30 – социальных педагогов.

Расширяется сеть ассоциаций педагогов: действуют ассоциации директоров школ, молодых педагогов, 8 ассоциацией учителей предметных областей.

Создано профессиональное экспертное сообщество, включающее свыше 3500 педагогов системы общего образования, которые владеют навыками критериального оценивания в условиях проведения федеральных и региональных оценочных процедур. Также на школьном, муниципальном и региональном уровнях созданы сообщества тьюторов.

Активно формируется инновационное образовательное поле края и сообщество педагогов и образовательных организаций, занимающихся, инновационной деятельностью и являющихся одним из мощнейших ресурсов развития региональной системы образования и формирования профессиональной компетентности учителя и руководителя школы. Участие образовательных организаций в краевом образовательном конкурсе «Инновационный поиск» отражает вовлеченность педагогов края в инновационную деятельность. За последние четыре года в конкурсе приняли участие 14170 педагогов края из 533 образовательных организаций. Сегодня в крае действует 90 краевых инновационных площадок, на базе которых осуществляется неформальное непрерывное профессиональное развитие педагогов.

Главным связующим звеном между методическими структурами всех уровней, различными общественно-профессиональными объединениями педагогов, государственно-общественными институтами управления образованием, конкретными муниципальными образовательными организациями и педагогическими работниками была и остается методическая служба.

Муниципальные методические службы стремятся обеспечить педагогам оперативную и опережающую личностно-ориентированную методическую поддержку и помощь, создать условия для саморазвития педагога, реализации индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов. Являясь частью системы образования, методическая служба призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, методическая служба в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип: профессиональное развитие педагогов не вслед изменениям, а впереди них.

Нормативным основанием создания муниципальных методических служб и финансирования их деятельности за счет средств местных бюджетов является пункт 8.1 части 1 статьи 17 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», где одним из полномочий органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения определена организация профессионального образования и дополнительного профессионального образования, в том числе работников муниципальных учреждений.

В настоящее время в Краснодарском крае на муниципальном уровне представлено несколько моделей и организационных форм функционирования методических служб.

В 2019 году в Краснодарском крае функционирует 44 ТМС (по одной ТМС в муниципалитете). Форма организации ТМС представлена, главным образом, казенными (38 ТМС) и бюджетными (6 ТМС) - Лабинский район, Мостовский район, Новокубанский район, Новопокровский район, Тимашевский район, Усть-Лабинский район. В названии 38 ТМС края присутствует слово «центр», в названии 6 ТМС края – «кабинет» (Красноармейский район, Мостовский район, Староминский район, Туапсинский район, Успенский район, Щербиновский район).

Разработан и реализуется мониторинг деятельности методических служб (Приложение 2).

В 2019 году Институтом развития образования разработан и реализуется проект «Научно-методическое сопровождение непрерывного развития профессионального мастерства сотрудников территориальных методических служб в условиях единого научно-методического пространства» («Движение вверх»), направленный на организацию сетевых сообществ и коллективного наставничества для обеспечения условий непрерывного профессионального развития педагогов и выравнивания качества деятельности методических служб на основе распространения лучших методических практик и инновационного опыта. В ходе реализации проекта создано 8 сетевых сообществ территориальных методических служб и педагогов по актуальным направлениям развития образования:

развитие системы муниципальных инновационных площадок;

научно-методическое сопровождение профессионального роста педагога на основе формирования тьюторской позиции;

научно-методическое сопровождение деятельности педагогов по развитию проектной и исследовательской компетентностей учащихся;

методическое сопровождение и развитие лучших воспитательных практик по гражданско-патриотическому воспитанию;

методическое сопровождение школ с низкими результатами обучения;

научно-методическое сопровождение реализации предпрофильного, профильного обучения и профориентационной работы технологической направленности;

научно-методическое сопровождение профессионального роста педагога в условиях деятельности стажировочных площадок;

научно-методическое сопровождение реализации предпрофильного, профильного обучения и профориентационной работы естественно-научной направленности.

2.3 СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Деятельность ассоциации молодых педагогов регламентируется Положением об ассоциации (Приложение 1).

Основными целями деятельности являются:

привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях Краснодарского края;

популяризация молодежного педагогического движения;

создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов.

Деятельность института наставничества, основной целью которого является создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов, регулируется региональным положением о наставничестве (Положение 2).

2.4 ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ И ПОДДЕРЖКИ ШКОЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Программа развития и поддержки школьных методических объединений направлена на повышение эффективности деятельности школьных методических объединений (Приложение 3).

3 РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Региональные показатели эффективности методической работы разработаны в направлениях

обеспеченности методической помощью;

поддержки молодых педагогов и организации наставничества

развития и поддержки школьных методических объединений

и представлены в мониторинге эффективности методической работы
(Приложение 4).

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АССОЦИАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КУБАНИ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Ассоциация молодых педагогов Кубани (сокращенное название – АМПК, далее - Ассоциация) является общественным органом при поддержке министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Института развития образования Краснодарского края (ИРО).

1.2. Ассоциация осуществляет свою деятельность на основе настоящего Положения.

1.3. Ассоциация в своей деятельности руководствуется принципами добровольности, равноправия всех его членов, самоуправления, законности, гласности.

1.4. Органом управления Ассоциации является Совет Ассоциации.

1.5. Ассоциация имеет право на символику: эмблему, герб, иные геральдические знаки, флаг, а также гимн, установленные соответствующими Положениями.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АССОЦИАЦИИ

2.1. Основные цели деятельности ассоциации:

2.1.1. Привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях Краснодарского края.

2.1.2. Популяризация молодежного педагогического движения.

2.1.3. Создание условий для роста профессионального мастерства

молодых педагогов.

2.2. В своей деятельности Ассоциация реализует следующие задачи:

2.2.1. Оказание помощи в адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

2.2.2. Ориентация деятельности молодых педагогов на совершенствование профессионального мастерства.

2.2.3. Внедрение в практическую деятельность педагогических работников достижений педагогической науки и передового педагогического опыта.

2.2.4. Оказание информационной поддержки молодым педагогам в образовательном пространстве Краснодарского края.

3 ФУНКЦИИ АССОЦИАЦИИ

3.1. Участвует в определении стратегических направлений общественной работы с молодыми педагогами.

3.2. Участвует в выработке рекомендаций по исполнению нормативно-распорядительных документов, в части, касающейся прав молодых педагогов.

3.3. Проводит мониторинг проблем, возникающих в профессиональной деятельности молодых учителей.

3.4. Оказывает помощь в решении выявленных проблем.

3.5. Содействует в решении профессиональных и социальных запросов молодых педагогов.

3.6. Способствует созданию оптимальных условий для самореализации молодого педагога, более активному участию молодежи в профессиональных конкурсах.

3.7. Участвует в организации мероприятий, способствующих развитию единства молодёжного педагогического сообщества, комфортной профессиональной адаптации молодых педагогов.

3.8. Помогает ориентироваться в образовательном пространстве, понять новые тенденции в развитии образования, узнать о правовых и психологических аспектах успешной профессиональной деятельности.

3.9. Готовит предложения по обеспечению популяризации педагогической деятельности и вовлечению в нее молодежи.

3.10. Участвует в оказании помощи в профориентационной работе с учащимися общеобразовательных учреждений, пропагандируя педагогические специальности.

3.11. Осуществляет знакомство и обмен опытом между молодыми и опытными педагогами, работающими в образовательных учреждениях.

4 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АССОЦИАЦИИ.

4.1 Членами Ассоциации имеют право быть педагогические работники образовательных организаций со стажем работы до 3-х лет включительно в возрасте до 30 лет включительно.

4.2 Руководящим составом Ассоциации является Совет Ассоциации. В Совет входят - Председатель Ассоциации, четыре Заместителя Председателя Ассоциации по зонам, а также члены Совета Ассоциации, которые представляют интересы молодых педагогов (в количестве 7 человек).

4.3 Ассоциация имеет право:

4.3.1 Вносить предложения руководству министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

4.3.2 Оказывать координирующую, методическую и консультативную помощь молодым педагогам.

4.3.3 Разрабатывать и проводить общественные мероприятия: конференции, совещания, семинары, фестивали, выезды, конкурсы, соревнования, выставки, слеты, смены, курсы и т. п.

4.3.4 Распространять информацию о своей деятельности.

4.3.5 Сотрудничать со средствами массовой информации, осуществлять издательскую деятельность.

4.3.6 Участвовать в межрегиональном сотрудничестве и обмене опытом по вопросам профессионального становления и реализации творческого потенциала молодых педагогов.

4.4 Член Ассоциации обязан:

4.4.1 Соблюдать требования настоящего Положения.

4.4.2 Содействовать в достижении целей и решении задач, стоящих перед Ассоциацией.

4.4.3 Принимать участие в деятельности Ассоциации.

4.4.4 Выполнять решения Ассоциации.

4.4.5 Члены Ассоциации обязаны регулярно посещать заседания Ассоциации, выполнять решения Ассоциации и взятые на себя обязательства, а также поручения председателя Ассоциации.

4.4.6 Оказывать помощь и содействие другим организациям и их руководящим органам, с которыми Совет Ассоциации установил деловые отношения.

4.5 Членство в Ассоциации прекращается:

4.5.1 Устным заявлением о добровольном выходе из состава Ассоциации на заседании Ассоциации с занесением в протокол.

4.5.2 В соответствии с решением Ассоциации, если деятельность члена Ассоциации противоречит настоящему Положению, он не участвует в деятельности Ассоциации, либо своими действиями дискредитирует Ассоциацию.

4.5.3 В случае увольнения из образовательных учебных учреждений.

4.5.4 В случае прекращения деятельности Ассоциации.

5 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

5.1 В структуру Ассоциации входят: Совет Ассоциации, председатель Ассоциации, заместители председателя Ассоциации по зонам, молодые педагоги Муниципальных образований (Члены Ассоциации) в форме советов, школ, клубов, сообществ и т.д., (Приложение 1).

5.2 Совет Ассоциации.

5.2.1 В период между заседаниями Ассоциации постоянно действующим коллегиальным органом управления является Совет.

5.2.2 Срок полномочий Совета – 3 года. Досрочные выборы нового Совета проводятся по решению не менее половины членов Ассоциации.

5.2.3 Совет Ассоциации в количестве 7 человек (по решению общего собрания численный состав может быть расширен до 10 человек) формируется на добровольной основе из числа активных членов Ассоциации путем открытого голосования, результаты которого объявляются на общем заседании и закрепляются протоколом.

5.2.4 В Совет Ассоциации могут входить педагоги не имеющие статус "Молодой педагог".

5.2.5 Правом выдвижения кандидатур в состав Совета обладают муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, муниципальные объединения, допускается самовыдвижение.

5.2.6 В случае невозможности выполнения членом Совета своих функций в период исполнения полномочий, им предлагается кандидатура для замены. Окончательное решение принимается на заседании Ассоциации путем открытого голосования.

5.2.7 За каждым членом Совета Ассоциации закрепляется ответственность по взаимодействию с муниципальными объединениями образовательного округа.

5.2.8 Член Ассоциации как куратор Муниципального образования:

- информирует муниципальные объединения о возможностях участия молодых педагогов в краевых мероприятиях (вебинарах, семинарах, конкурсах и др.), программах, проектах;

- формирует запросы на консультирование от молодых педагогов района и направляет их председателю;

- проводит районные мероприятия во взаимодействии с общественными педагогическими объединениями, муниципальными органами управления образованием.

5.2.9 Заседания Совета проходят 1 раз в квартал.

5.2.10 Заседание Совета правомочно при участии в нём не менее 2/3 членов Совета.

5.2.11 Заседания Совета ведет председатель Ассоциации, а в случае его отсутствия – член Совета Ассоциации.

5.2.12 Решения принимаются открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета, присутствующих на заседании.

5.3 Председатель Ассоциации

5.3.1 Ассоциацию молодых педагогов возглавляет Председатель Ассоциации.

5.3.2 Избрание Председателя Ассоциации:

a) Председателем Ассоциации может стать молодой педагог, работающий в образовательной Организации Краснодарского края.

b) Председатель Ассоциации избирается членами Совета Ассоциации сроком на 1 год на заседании открытым голосованием, простым большинством голосов членов Ассоциации.

c) Правом выдвижения кандидатуры Председателя Ассоциации обладают министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, ИРО Краснодарского края, допускается самовыдвижение.

d) Председатель Ассоциации может быть избран неограниченное число раз.

e) В случае досрочного сложения с себя полномочий Председателем Ассоциации проводятся досрочные выборы.

f) В случае временного отсутствия Председателя Ассоциации, его функции осуществляет один из заместителей Председателя Ассоциации.

g) В случае неисполнения Председателем Ассоциации своих обязанностей свыше 3 месяцев подряд члены Совета вправе переизбрать Председателя Ассоциации на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Ассоциации.

5.3.3 Функции Председателя Ассоциации:

a) Осуществляет общую организацию деятельности Ассоциации.

b) Осуществляет контроль за реализацией плана проведения заседаний Ассоциации.

c) Осуществляет контроль за соблюдением членами Ассоциации, Заместителями Ассоциации и секретарем Ассоциации требований настоящего Положения.

d) Созывает заседания Ассоциации и председательствует на заседаниях Ассоциации:

- открывает заседание;
- сообщает членам Ассоциации повестку дня заседания;
- информирует участников заседания о возможности изменения последовательности рассмотрения вопросов повестки дня заседания, изменения повестки дня заседания в целом, при необходимости инициирует обсуждение возможности изменения последовательности рассмотрения вопросов плановой повестки дня;
- представляет членам Ассоциации присутствующих лиц и предоставляет слово докладчикам;
- организует выработку наиболее эффективных решений по вопросам повестки дня и свободное обсуждение этих вопросов, обеспечивает доброжелательную и конструктивную атмосферу проведения заседаний Ассоциации;
- ставит на голосование в порядке поступления вопросы (проекты решений), предложенные членами Ассоциации (или другими лицами) на заседании и/или в процессе его подготовки, и организует проведение голосования;
- объявляет о принятом по итогам голосования решении Ассоциации, в случае проведения заочного голосования письменно информирует всех членов Ассоциации о принятом решении;
- закрывает заседание Ассоциации по завершении рассмотрения вопросов повестки дня либо в соответствии с решением Совета о досрочном завершении заседания;
- организует составление протокола заседания Ассоциации;
- контролирует деятельность секретаря Ассоциации;
- подписывает протокол заседания Ассоциации.

e) Ответственен за формирование повестки дня заседания Ассоциации, утверждает повестку дня и форму заседания (открытое или

закрытое, с проведением очного или заочного голосования), если форма заседания не установлена ранее решением или планом проведения заседаний Ассоциации, определяет необходимость неотложного рассмотрения вопросов на заседании Ассоциации.

f) Контролирует исполнение решений Ассоциации.

g) Комментирует решения Ассоциации, а также выражает позицию Ассоциации по вопросам, относящимся к компетенции Ассоциации.

5.4 Заместители Председателя Ассоциации

5.4.1 В Ассоциации выбираются четыре Заместителя Председателя Ассоциации по зонам "Север", "Юг", "Восток", Запад".

5.4.2 Избрание Заместителей Председателя Ассоциации.

5.4.3 Заместители Председателя Ассоциации избираются членами Совета Ассоциации на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Ассоциации.

5.4.4 Член Совета Ассоциации может быть избран Заместителем Председателя Ассоциации неограниченное число раз.

5.4.5 В случае неисполнения обязанностей Заместителя Председателя Ассоциации или по другой причине Ассоциация вправе переизбрать Заместителя Председателя Ассоциации на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Ассоциации.

5.4.6 Функции Заместителей Председателя Ассоциации.

5.4.7 Заместители Председателя Ассоциации, в соответствии с указаниями Председателя Ассоциации, осуществляют содействие Председателю Ассоциации в осуществлении его функций по организации работы Ассоциации, выполняют отдельные поручения Председателя Ассоциации.

5.4.8 В случае отсутствия Председателя Ассоциации осуществляют его функции.

5.5 Принимают необходимые меры для своевременного предоставления членам Ассоциации информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня.

6 РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ АССОЦИАЦИИ

6.1 Деятельность Ассоциации осуществляется в соответствии с планом работы, составленным на год, сформированным на основании предложений членов Ассоциации и утвержденным председателем Ассоциации.

6.2 Заседания Ассоциации проводятся 1 раз в 3 месяца. Правом внеочередного созыва Ассоциации обладают Председатель Ассоциации, Заместители Председателя и члены Совета Ассоциации.

6.3 Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава Совета Ассоциации.

6.4 Вопросы для рассмотрения включаются в повестку дня, как правило, на предыдущем заседании Ассоциации и сообщаются всем членам Совета Ассоциации.

6.5 Внеочередные вопросы вносятся членами Ассоциации и утверждаются Председателем Ассоциации, Заместителем Председателя Ассоциации или решением большинства членов Ассоциации.

6.6 Вопросы рассматриваются в порядке представления информации, внесения предложений, назначения ответственных, установления сроков подготовки решения.

6.7 Решения по рассматриваемым вопросам принимаются простым большинством голосов, носят рекомендательный характер.

6.8 Обсуждение вопросов на заседании и принимаемые решения Совета Ассоциации оформляются в форме протоколов и выписок из протоколов.

6.9 Для ведения протоколов избирается Секретарь сроком на один год на заседании открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета.

6.10 Протоколы подписываются Председателем Ассоциации и секретарем Ассоциации.

6.11 Выписки из протоколов заседаний Ассоциации являются его официальными документами и могут быть направлены в министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края,

муниципальные органы управления образованием, образовательные учреждения с целью информирования.

6.12 Для подготовки отдельных вопросов, требующих специального и дополнительного изучения, Ассоциации могут создаваться рабочие и аналитические группы. Они могут состоять как из членов Совета Ассоциации, так и из молодых педагогов, не входящих в состав Совета Ассоциации, привлекаемых на безвозмездной основе к работе.

6.13 Организационно-методическое и материально-техническое обеспечение деятельности Ассоциации (помещение и организационная техника для проведения заседаний) осуществляет министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, ИРО.

7 ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АССОЦИАЦИИ

7.1 Ассоциация создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом министра образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

7.2 Ассоциация может быть ликвидирована по решению собрания молодых педагогов.

8 ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ АССОЦИАЦИИ

8.1 Члены Ассоциации могут вносить изменения и дополнения в Положение.

8.2 Изменения и дополнения к Положению утверждаются членами Совета Ассоциации простым большинством голосов и утверждаются министром образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки РФ; Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

1.2 Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в образовательных организациях Краснодарского края.

1.3 Наставничество – социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение социального опыта, форма преемственности поколений. Наиболее эффективная форма профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Наставник – опытный педагог (учитель, воспитатель, мастер трудового обучения), обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта.

Молодой специалист – начинающий педагог (учитель, воспитатель, мастер трудового обучения), не имеющий опыта работы в образовательной

организации, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений. Он повышает свою квалификацию в течение 3 лет под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану педагогического сопровождения.

1.4 Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

1.5 Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

1.6 Участие в движении наставничества не должно наносить ущерб основной деятельности участников движения.

2 ЦЕЛЬ, ВИДЫ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 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 в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности.

2.2 Виды наставничества:

Наставник-консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель ПНПО, различных конкурсов профессионального мастерства), человек, занимающийся общественной работой. Наставник-консультант создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели,

сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут выполняться одним или несколькими педагогами образовательной организации.

2.3.1 Задачи наставника-консультанта:

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе;
- объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности, важности и нужности преподавательской деятельности в глазах молодых специалистов;
- содействовать адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей педагога.
- обеспечивать возможность для создания ситуации успеха.

2.3.2 Задачи наставника-предметника:

- сопровождать подготовку молодого учителя к урокам;
- информировать о системе оценки качества
- оказывать всестороннюю методическую помощь.

2.3.3 Функции наставника-предметника:

2.3.3.1 Социально-психологическая:

- создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому специалисту в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися (студентами) и их родителями;
- ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни, вовлечение в мероприятия образовательной организации;

- оказание помощи молодым специалистам в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;
- оптимизация процесса адаптации молодого специалиста, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;
- раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в школе.

2.3.3.2 Учебно-дидактическая:

- оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией;
- содействие формированию у молодого специалиста умений и навыков педагогического труда;
- закрепление интереса к обучающемуся (студенту) как к главному объекту педагогической деятельности;
- осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:
 - формировании молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися (студентами);
 - использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;
 - формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;
 - осуществлении индивидуальной работы с обучающимися (студентами) и их родителями;
 - взаимодействии со всеми структурными подразделениями образовательной организации;
 - содействии в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Назначение наставника производится по рекомендации методического совета при согласовании с заместителем директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста. Наставничество закрепляется приказом руководителя, с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с даты приема на работу.

3.2 Временные рамки наставничества:

- для молодых специалистов — через 1 месяц после начала работы на 3 года;
- для студентов-стажеров — на 1 год;
- для работающих студентов – через 1 месяц после начала работы на период до окончания вуза;
- для демобилизованных из рядов вооруженных сил РФ – на 2 года.

3.3 На заседании методического совета выбирают наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- 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.

3.4 В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, учителя, имеющие стаж работы в школе не менее 5-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым учителям.

3.5 Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.6 Замена наставника производится приказом руководителя в случаях:

- на основании личного заявления подшефного или наставника;

- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.7 Руководитель поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

4 ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1 Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2 Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категорией начинающих педагогов (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический совет).

4.3 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4 Представлять отчет о работе наставника (не реже 2-х раз в год).

4.5 Наставник – предметник обязан:

- разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- оказывать всестороннюю методическую помощь;
- сопровождать подготовку молодого учителя к учебным занятиям и внеклассным мероприятиям;
- проводить анализ тематического и поурочного планирования;

- проводить все виды анализа урока;
- организовать взаимопосещение занятий (наставник – начинающий педагог – опытные педагоги).

4.6 Наставник – консультант обязан:

- учитывая результаты психологического тестирования, осуществлять включение в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т. ч. и на личном примере;
- объяснять систему поощрения как внешнюю (материальную), так и внутреннюю (оценка результатов труда, признание со стороны коллег);
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для начинающих педагогов различных уровней (слеты, конференции, форумы и др.);
- рассмотреть карту профессионального роста начинающего педагога, оформить рекомендации по участию в профессиональных конкурсах.

5 ПРАВА НАСТАВНИКА

5.1 Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников для оказания помощи молодому специалисту.

5.2 Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

6 ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1 Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.

6.2 Выполнять план профессионального становления в сроки, определенные данным локальным актом и приказом руководителя.

6.3 Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4 Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5 Повышать свой образовательный и культурный уровень.

6.6 Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и председателем методического совета.

7 ПРАВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

7.1 Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора и (или) методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2 Защищать свои профессиональные честь и достоинство.

7.3 Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4 Изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7.5 Систематически повышать свой профессиональный уровень.

8 РУКОВОДСТВО СОВМЕСТНОЙ РАБОТОЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА И НАСТАВНИКА

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

8.2 Заместитель директора, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности, обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посещать отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам обучения, основам педагогики и психологии, оказывать методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

8.3 Председатель методического совета обязан:

- рассмотреть на заседании методического совета индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом, регламентирующим организацию наставничества;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического совета отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности.

9 ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества;
- приказ руководителя образовательной организации;
- планы работы методического совета, в функции которого входят вопросы методического обеспечения и организации наставничества;
- протоколы заседания методического совета, в функции которого входят вопросы методического обеспечения и организации наставничества;

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству, в которых рассматривались вопросы наставничества

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ И ПОДДЕРЖКИ ШКОЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Успешность инновационных процессов в системе образования Краснодарского края связывается с модернизацией работы профессиональных объединений педагогов всех уровней. Особое значение придается организации эффективной работы школьных методических объединений.

Методическое объединение педагогов (далее – МО) – это основное структурное подразделение методической службы общеобразовательного учреждения, осуществляющее проведение учебно-воспитательной, методической, внеурочной деятельности по одному предмету или образовательным областям.

В Краснодарском крае методические объединения создаются и функционируют на трех уровнях:

- образовательная организация (школьное методическое объединение);
- муниципальная структура (муниципальное методическое объединение);
- региональное учебно-методическое объединение.

Приоритетной задачей методического объединения любого уровня является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетентности учителя как одного из направлений деятельности МО.

В работе школьных МО решаются следующие задачи:

- обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов;
- освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;

- организация экспериментальной, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области;
- создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда;
- изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области;
- обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику работы школы.

Основной целью методического объединения любого уровня является совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, развитие их творческого потенциала, организация взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию обучающихся.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	Программа поддержки школьных методических объединений
Основания разработки программы	1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». 3. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (ред. от 26.04.2018). 4. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 6 октября 2009 года № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования». 5. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования». 6. 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)». 7. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 26 июля

	<p>2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».</p> <p>8. Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»</p>
<p>Качественный анализ перечня школьных и районных методических объединений, функционирующих в крае</p>	<p>Во всех муниципалитетах края функционируют следующие районные и школьные методические объединения (далее – РМО и ШМО) по предметам и направлениям: русский язык и литература, иностранный язык, математика, информатика, химия, биология, география, физика и астрономия, ОБЖ, а также учителей начальных классов.</p> <p>РМО заместителей директоров и директоров ОО в нижеперечисленных районах отсутствуют по причине того, что в муниципалитетах функционируют постоянно действующие семинары для директоров и заместителей директоров ОО либо совет директоров, либо совещание директоров, либо школа молодого руководителя, которые курируются управлением образования муниципалитета. РМО и ШМО классных руководителей так же курируются управлением образования муниципалитета.</p> <p>РМО классных руководителей отсутствует в 15 муниципалитетах: г. Анапа, г. Горячий Ключ, г. Сочи, Крыловский район, Новокубанский район, Кореновский район, Курганинский район, Кущевский район, Успенский район, Туапсинский район, Гулькевичский район, Каневской район, Красноармейский район, Тимашевский район, Апшеронский район. В Щербиновском районе РМО классных руководителей функционирует в РМО с другим названием – РМО заместителей директоров по ВР, социальных педагогов и классных руководителей.</p> <p>РМО заместителей директоров ОО отсутствует в 20 муниципалитетах: Выселковский район, г. Анапа, Белореченский район, г. Горячий Ключ, Ейский район, Крыловский район, Мостовский район, Кореновский район, Крымский район, Кущевский район, Приморско-Ахтарский район, г. Сочи, Успенский район, Брюховецкий район, Туапсинский район, Гулькевичский район, Кавказский район, Красноармейский район, Усть-Лабинский район, Апшеронский район.</p> <p>РМО директоров ОО отсутствует в 29 муниципалитетах: Темрюкский район, Выселковский район, г. Анапа, г. Новороссийск, Белореченский район, г. Горячий Ключ, Ейский район, Крыловский район, Ленинградский</p>

район, Мостовский район, Тихорецкий район, Новокубанский район, Славянский район, Кореновский район, Крымский район, Кушевский район, Приморско-Ахтарский район, г. Сочи, Успенский район, Щербиновский район, Брюховецкий район, Туапсинский район, Гулькевичский район, Каневской район, Кавказский район, Красноармейский район, Усть-Лабинский район, Апшеронский район.

Отсутствие в Тихорецком районе РМО по предметам история, обществознание, кубановедение, ОПК и технология и искусство объясняется функционированием в муниципалитете РМО по вышеназванным предметам, но с другим объединением предметов – история и обществознание; кубановедение; ОПК; технология; искусство.

В Краснодаре отсутствует РМО по предмету физическая культура.

РМО психологов отсутствует в 5 муниципалитетах: г. Краснодар, Анапа, Горячий Ключ, Новороссийск, Апшеронский район.

РМО социальных педагогов отсутствует в 14 муниципалитетах: г. Краснодаре, г. Анапа, г. Горячий Ключ, г. Новороссийске, Крыловском районе, Кореновском районе, Курганинском районе, Приморско-Ахтарском районе, Успенском районе, Щербиновском районе, Гулькевичском районе, Тимашевском районе, Калининском районе, Апшеронском районе.

Перечень РМО по предметам и направлениям, функционирующим в крае

Перечень РМО по предметам и направлениям, функционирующим в крае	Количество РМО в крае
Русский язык и литература	44
Иностранные языки	44
Математика	44
Информатика	44
Химия	44
Биология	44
География	44
Физика и астрономия	44
ОБЖ	44
Учителей начальных классов	44
История, обществознание, кубановедение, ОПК	43
Физическая культура	43
Технология и искусство	43

	<table border="1"> <tr> <td>Психологов</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Социальных педагогов</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Классных руководителей</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Заместителей директоров ОО</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Директоров ОО</td> <td>14</td> </tr> </table>	Психологов	39	Социальных педагогов	30	Классных руководителей	28	Заместителей директоров ОО	24	Директоров ОО	14
Психологов	39										
Социальных педагогов	30										
Классных руководителей	28										
Заместителей директоров ОО	24										
Директоров ОО	14										
Цель программы	Повышение эффективности деятельности школьных методических объединений										
Задачи программы	<p>Развитие единого научно-методического пространства через сетевое партнерство и интерграцию деятельности разноуровневых организационных структур;</p> <p>Создание условий для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности;</p> <p>Развитие мотивации деятельности педагогов в профессиональных сообществах.</p>										
Сроки реализации программы	2019-2022 г.г.										
Этапы реализации программы	<p>1 этап – Организационный (сентябрь 2019г. – декабрь 2019 г.)</p> <p>2 этап – Основной (январь 2020 г. – июнь 2022г.)</p> <p>3 этап – Заключительный (июнь 2022г.- сентябрь 2022г.)</p>										
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Будут разработаны и внедрены муниципальные мониторинги профессиональных потребностей и дефицитов работников образования – в 100 % муниципальных образований.</p> <p>Будут разработаны и внедрены муниципальные мониторинги адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности – в 100 % муниципальных образований.</p> <p>Будет организовано наставничество – для 100 % молодых педагогов.</p> <p>Будут разработаны и внедрены муниципальные программы по развитию и сопровождению школьных методических объединений - в 100 % муниципальных образований.</p> <p>Будут проведены муниципальные конкурсы школьных, муниципальных методических объединений – в 100 %</p>										

муниципальных образований.

Будут разработаны и внедрены муниципальные программы или проекты повышения профессиональной компетентности педагогов в области работы с одаренными детьми – в 100 % муниципальных образований;

Будут разработаны и внедрены муниципальные программы или проекты в области организации предпрофильной подготовки и профильного обучения – 100 % муниципальных образований;

Будут разработаны и внедрены муниципальные программы или проекты в области организации инклюзивных практик – в 100 % муниципальных образований;

Будут разработаны и внедрены муниципальные программы или проекты в области проектной и исследовательской деятельности обучающихся – в 100 % муниципальных образований; дорожные карты повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения – в 100 % муниципальных образований;

Будут разработаны и внедрены муниципальные программы или проекты в области цифровизации образовательного процесса – в 70 % муниципальных образований.

Будут действовать муниципальные инновационные площадки – в 60 % муниципальных образований.

Будут действовать краевые инновационные площадки – 60 % муниципальных образований.

Будут проведены муниципальные этапы конкурса «Учитель года Кубани» – в 100 % муниципальных образований.

Будут проведены муниципальные этапы конкурса «Учитель года Кубани по кубановедению» – в 100% муниципальных образований.

Будут проведены муниципальные этапы конкурса «Учитель года Кубани по основам православной культуры» – 100 % муниципальных образований.

Будут проведены муниципальные мониторинги профессиональных потребностей и дефицитов работников образования – в 100 % муниципальных образований.

Будут проведены муниципальные мониторинги адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности – в 100 % муниципальных образований.

**2 ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ШКОЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ
ОБЪЕДИНЕНИЙ**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Институциональный уровень (уровень учреждения)			
1	Разработка системы мотивации педагогов	Сентябрь	Администрация СОШ
2	Создание условий для профессионального роста педагогов (подготовка к участию в конкурсах педагогического мастерства, проведению открытых мероприятий и др.)	Ежегодно	Администрация СОШ
3	Участие педагогов в проектной и исследовательской деятельности	Ежегодно	Администрация СОШ
Муниципальный и региональный уровень			
1	Разработка муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Ежегодно	Территориальная методическая служба
2	Разработка нормативной базы, в том числе локальных актов	Ежегодно	Территориальная методическая служба
3	Создание медиатеки современных учебно-методических материалов	Ежегодно	Территориальная методическая служба
4	Освещение методических мероприятий	Ежегодно	Территориальная методическая служба
5	Ведение форума	Ежегодно	Территориальная методическая служба
6	Проведение виртуальных консультаций	Ежегодно, сентябрь	Территориальная методическая служба
7	Презентация печатных публикаций на краевом фестивале «От	Ежегодно	Территориальная методическая служба

	инновационных идей до методических пособий»		
8	Публикация методических рекомендаций, получивших гриф редакционно-издательского совета и /или Ученого совета ГБОУ ИРО Краснодарского края	Ежегодно	Территориальная методическая служба
9	Публикация методических материалов, прошедших рецензирование кафедры и размещенных на сайте ГБОУ ИРО краснодарского края	Ежегодно	Территориальная методическая служба
10	Подготовка дидактических рекомендаций, представление их на краевом фестивале «От инновационных идей до методических пособий»	Ежегодно	Территориальная методическая служба
11	Публикация дидактических рекомендаций, получивших гриф редакционно-издательского совета и /или Ученого совета ГБОУ ИРО Краснодарского края	Ежегодно	Территориальная методическая служба
12	Публикация дидактических рекомендаций, прошедших рецензирование кафедры и размещенных на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края	Ежегодно	Территориальная методическая служба
13	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани»	Ежегодно	Территориальная методическая служба
14	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по кубановедению»	Ежегодно	Территориальная методическая служба
15	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по основам православной культуры»	Ежегодно	Территориальная методическая служба
16	Проведение муниципального этапа конкурса «Воспитатель года Кубани»	Ежегодно	Территориальная методическая служба
17	Разработка муниципального	Ежегодно	Территориальная

	проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы с одаренными детьми		методическая служба
18	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы предпрофильной подготовки и профильного обучения;	Ежегодно	Территориальная методическая служба
19	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы проектной и исследовательской деятельности обучающихся;	Ежегодно	Территориальная методическая служба
20	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы инклюзивных практик	Ежегодно	Территориальная методическая служба
21	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы цифровизации образовательного процесса	Ежегодно	Территориальная методическая служба
22	Разработка мероприятий Дорожной карты повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных	Ежегодно	Территориальная методическая служба

	условиях.		
23	Участие образовательных организаций в муниципальном конкурсе на получение статуса инновационной площадки	Ежегодно	Территориальная методическая служба
24	Участие образовательных организаций в краевом конкурсе на получение статуса инновационной площадки	Ежегодно	Территориальная методическая служба
25	Участие образовательных организаций в федеральном конкурсе на получение статуса инновационной площадки	Ежегодно	Территориальная методическая служба
26	Участие ОО муниципалитета в федеральных конкурсах на получение субсидий	Ежегодно	Территориальная методическая служба
27	Проведение муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности	Ежегодно	Территориальная методическая служба
28	Участие молодых педагогов в ассоциации	Ежегодно	Территориальная методическая служба
29	Разработка муниципальной программы/дорожной карты сопровождения деятельности педагогов-наставников	Ежегодно	Территориальная методическая служба
30	Проведение муниципального мониторинга деятельности школьных методических служб	Ежегодно	Территориальная методическая служба
31	Разработка муниципальной программы/дорожной карты по развитию и сопровождению школьных методических объединений	Ежегодно	Территориальная методическая служба
32	Разработка плана-графика заседаний РМО	Ежегодно	Территориальная методическая служба
33	Составление анализа выполнения плана-графика	Ежегодно	Территориальная методическая служба

	заседаний РМО		
34	Проведение муниципального конкурса школьных, районных методических объединений	Ежегодно	Территориальная методическая служба
35	Проведение ежемесячных методических семинаров для директоров школ	Ежегодно	Территориальная методическая служба
36	Проведение ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по учебно-методической работе	Ежегодно	Территориальная методическая служба
37	Проведение ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по воспитательной работе для педагогов-психологов	Ежегодно	Территориальная методическая служба
38	Проведение ежемесячных методических семинаров для предметных педагогов-тьюторов	Ежегодно	Территориальная методическая служба
39	Проведение ежемесячных методических семинаров для руководителей школьных методических объединений	Ежегодно	Территориальная методическая служба
40	Проведение ежемесячных методических семинаров для социальных педагогов	Ежегодно	Территориальная методическая служба
41	Деятельность школьных тьюторов по предмету	Ежегодно	Территориальная методическая служба
42	Деятельность муниципальных тьюторов по предмету	Ежегодно	Территориальная методическая служба
43	Проведение заседаний регионального УМО	По отдельному плану	Проректор по научной исследовательской деятельности
44	Координация деятельности региональных профессиональных методических объединений, ассоциаций	Постоянно	Руководитель регионального УМО Директор Армавирского филиала ГБОУ ИРО Заведующие кафедрами

45	Научно-методическое сопровождение краевых предметных ассоциаций учителей, ассоциации молодых педагогов и др. ассоциаций	Постоянно	Заведующие кафедрами
46	Проведение регионального мониторинга эффективности методической работы	Ежегодно	Научно-исследовательский отдел
47	Разработка дополнительной профессиональной программы повышения квалификации для руководителей, методистов муниципальных методических служб, руководителей методических объединений	По отдельному графику	Кафедра управления образовательными системами
48	Проведение курсов повышения квалификации для руководителей, методистов муниципальных методических служб, руководителей методических объединений	По отдельному графику	Кафедра управления образовательными системами
49	Анализ системы методической работы Краснодарского края	Ежегодно Март	Научно-исследовательский отдел
50	Выделение актуальных направлений развития региональных сетевых сообществ	Ежегодно Март	Научно-исследовательский отдел
51	Организация стажировок руководителей методических служб в ТМС-ресурсных центрах и в ТМС-лидерах сетевых взаимодействий	По отдельному графику	Научно-исследовательский отдел Заведующие кафедрами Кураторы ТМС Сетевые кураторы
52	Организация стажировок руководителей методических служб ТМС в ГБОУ ИРО	По отдельному графику	Научно-исследовательский отдел

	Краснодарского края		Кафедры Кураторы ТМС Сетевые кураторы
--	---------------------	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
О МОНИТОРИНГЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
(МЕТОДИЧЕСКОМ АУДИТЕ)

1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (ред. от 26.04.2018).

4. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 31.03.2014 г. № 253 «Об утверждении Федерального перечня учебников, рекомендуемых к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования» (ред. от 05.07.2017).

5. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 6 октября 2009 года № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования».

6. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального

государственного образовательного стандарта основного общего образования».

7. 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)».

8. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

9. Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»

10. Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 30.01.2017г. № 343 «О закреплении муниципальных общеобразовательных организаций за конкретными территориями муниципального образования город Краснодар»

2 ОБЪЕКТ МОНИТОРИНГА

Системы методической работы муниципалитетов Краснодарского края

3 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Вооружение механизмами эффективного профессионального развития педагогического сообщества остается ведущим направлением деятельности системы образования края. Одним из таких механизмов может выступить мониторинг эффективности методической работы (методический аудит).

Цель мониторинга эффективности методической работы (методического аудита): формирование единой системы оценки научно-методического пространства и обеспечение единой системы управления методическим сопровождением педагогов.

Задачи:

- содействие инновационному развитию муниципальной системы образования;
- создание условий для разработки моделей систем методического сопровождения педагогов;
- развития мотивации к поиску новых форм и содержания методического поддержки учителя.

4 ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ

1. Реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальная и личностная значимость.
2. Открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур.
3. Полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований.
4. Открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Критерии	Показатели	Единица измерения	Подтверждающие документы (ссылка на страницу или раздел сайта)
1	2	3	4
<i>Направление: обеспеченность методической помощью</i>			
Изучение профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Наличие муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	0 - 1	Мониторинг, анализ проведения мониторинга
Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности	Наличие нормативной базы, в том числе локальных актов	0 - 1	Размещение нормативно-правовой документации
Виртуальный методический кабинет	Наличие медиатеки современных учебно-методических материалов	0 - 1	Медиатека
	Освещение методических мероприятий	0 - 1	Анонсы, пресс-релизы, итоги мероприятий
	Ведение форума	0 - 1	Форум
	Виртуальные консультации	0 - 1	Консультации
Прогнозирование, планирование и организация аттестации педагогических работников	Наличие плана-графика аттестации педагогических работников	0 - 1	План -график
	Наличие анализа выполнения плана-графика аттестации педагогических работников	0 - 1	Аналитическая справка по результатам выполнения плана-графика

Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников	Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников	0 - 1	План -график
	Наличие анализа выполнения плана-графика повышения квалификации педагогических работников	0 - 1	Аналитическая справка по результатам выполнения плана-графика
Разработка и издание методических пособий	Количество методических материалов, представленных на краевом фестивале «От инновационных идей до методических пособий»	0-0,5 -1 (0,5б. – 1 1б. -2 и более)	Муниципальный, региональный классификатор методических материалов
	Количество методических рекомендаций, получивших гриф редакционно-издательского совета и /или Ученого совета ГБОУ ИРО Краснодарского края	0-0,5 -1 (0,5б. – 1 1б. -2 и более)	Методические рекомендации
	Количество методических материалов, прошедших рецензирование кафедры и размещенных на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края	0-0,5 -1 (0,5б. – 1 1б. -2 и более)	Размещение материалов на сайте
Разработка и издание дидактических материалов	Количество дидактических рекомендаций, представленных на краевом фестивале «От инновационных идей до методических пособий»	0-0,5 -1 (0,5б. – 1 1б. -2 и более)	Муниципальный, региональный классификатор методических материалов
	Количество дидактических рекомендаций, получивших гриф редакционно-издательского совета и /или Ученого совета ГБОУ ИРО Краснодарского края	0-0,5 -1 (0,5б. – 1 1б. -2 и более)	Методические рекомендации

	Количество дидактических рекомендаций , прошедших рецензирование кафедры и размещенных на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края	0-0,5 -1 (0,5б. – 1 1б. -2)	Размещение материалов на сайте
Организация и результативность участия в профессиональных конкурсах	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани»	0 - 0,5 - 1 (0,5б. за выдвижение)	Положение, приказ органов управления образованием
	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по кубановедению»	0 - 0,5 - 1 (0,5б. за выдвижение)	
	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по основам православной культуры»	0 - 0,5 - 1 (0,5б. за выдвижение)	
	Проведение муниципального этапа конкурса «Воспитатель года Кубани»	0 - 0,5 - 1 (0,5б. за выдвижение)	
	Результативность участия в региональном конкурсе «Директор года»	0 - 0,5 - 1 (0,5б. за выдвижение)	Приказы министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края
	Результативность участия в конкурсе «Учитель года Кубани»	0 - 0,5 – 1 (0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)	

	Результативность участия в конкурсе «Учитель года Кубани по кубановедению»	0 - 0,5 – 1 (0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)	
	Результативность участия в конкурсе «Учитель года Кубани по основам православной культуры»	0 - 0,5 – 1 (0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)	
	Результативность участия в конкурсе «Воспитатель года Кубани»	0 - 0,5 – 1 (0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)	
	Результативность участия в конкурсе «Педагог-психолог Кубани»	0 - 0,5 – 1 (0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)	
	Результативность участия в региональном конкурсе «Учитель здоровья»	0 - 0,5 – 1 (0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)	
	Результативность участия в региональном конкурсе на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности	0 - 0,5 – 1 (0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)	

	Результативность участия в региональном конкурсе «Педагогический дебют»	0 - 0,5 – 1 <i>(0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)</i>	
	Результативность участия в региональном конкурсе «Учитель-дефектолог»	0 - 0,5 – 1 <i>(0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)</i>	
	Результативность участия в региональном конкурсе «Сердце отдаю детям»	0 - 0,5 – 1 <i>(0,5б.- призеры/лауреаты 1б.- победители)</i>	
Организация работы по актуальным направлениям развития системы образования	Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы с одаренными детьми	0 - 1	Проект или программа, анализ реализации
	Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации предпрофильной подготовки и профильного обучения;	0 - 1	Проект или программа, анализ реализации
	Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации	0 - 1	Проект или программа, анализ реализации

	проектной и исследовательской деятельности обучающихся;		
	Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации инклюзивных практик	0 - 1	Проект или программа, анализ реализации
	Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области цифровизации образовательного процесса	0 - 1	Проект или программа, анализ реализации
	Наличие Дорожной карты повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.	0 - 1	Дорожная карта, анализ реализации
Организация работы по инновационному развитию системы образования	Наличие муниципальных инновационных площадок	0-0,5 -1 (0,5б. – до 3-х площадок; 1б. - 4 и более)	Приказ
	Наличие краевых инновационных площадок	0-0,5 -1 (0,5б. –до 3-х площадок; 1б. - 4 и более)	Приказ
	Наличие федеральных инновационных площадок	0-0,5 -1 (0,5б. –до 3-х площадок; 1б. - 4	Приказ

		<i>и более)</i>	
	Участие ОО муниципалитета в федеральных конкурсах на получение субсидий	0-1	Протокол технической экспертизы министерства просвещения РФ
	Наличие полученных субсидий	0-0,5 -1 (0,5б. – 1; 1б. - 2 и более)	Протокол итоговой экспертизы министерства просвещения РФ
<i>Направление: поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества</i>			
Изучение состояния адаптации молодых педагогов в специфике профессиональной деятельности	Наличие муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности	0 - 1	Мониторинг
	Наличие анализа проведения мониторинга	0 - 1	Анализ проведения мониторинга
Активное участие молодых педагогов в деятельности ассоциации	Наличие педагогов, участвующих в ассоциации молодых педагогов Кубани	0 - 1	Отчет/обзор об участии в мероприятиях ассоциации
	Наличие муниципального плана-графика работы с молодыми педагогами	0 - 1	План-график
	Наличие муниципального анализа выполнения плана-графика работы с молодыми педагогами	0 - 1	Аналитическая справка по результатам выполнения плана-графика
Обеспечение наставничества	Наличие муниципальной программы/дорожной карты сопровождения деятельности педагогов-наставников	0 - 1	Муниципальная программа
	Наличие анализа реализации муниципальной программы/дорожной карты работы педагогов-наставников	0 - 1	Аналитический отчет о результатах реализации муниципальной

			программы/дорожной карты работы педагогов-наставников
<i>Направление: развитие и поддержка школьных методических объединений</i>			
Изучение состояния деятельности школьных методических служб	Наличие муниципального мониторинга деятельности школьных методических служб	0 - 1	Мониторинг, анализ проведения мониторинга
Проектирование сопровождения методических объединений учителей	Наличие муниципальной программы/дорожной карты по развитию и сопровождению школьных методических объединений	0 - 1	Муниципальная программа
	Наличие плана-графика заседаний РМО	0 - 1	План-график
	Наличие анализа выполнения плана-графика заседаний РМО	0 - 1	Аналитическая справка по результатам выполнения плана-графика
Включение в практико-ориентированную деятельность	Наличие мониторинга деятельности школьных методических служб	0 - 1	Мониторинг, анализ проведения мониторинга
	Наличие ежемесячных методических семинаров для директоров школ	0 - 1	План-график ежемесячных методических семинаров
	Наличие ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по учебно-методической работе	0 - 1	
	Наличие ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по воспитательной работе для педагогов-психологов	0 - 1	

	Наличие ежемесячных методических семинаров для предметных педагогов-тьюторов	0 - 1	
	Наличие ежемесячных методических семинаров для руководителей школьных методических объединений	0 - 1	
	Наличие ежемесячных методических семинаров для социальных педагогов	0 - 1	
Обеспечение тьюторского сопровождения	Наличие школьных тьюторов по предмету	0 - 1	Сведения о количестве тьюторов в ОО, планы работы, отчеты о проделанной работе
	Наличие муниципальных тьюторов по предмету	0 - 1	Сведения о количестве муниципальных тьюторов, планы работы, отчеты о проделанной работе