



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(Минобрнауки Амурской области)**

П Р И К А З

13.07.2020 № 696

г. Благовещенск

Об утверждении нормативных документов, регламентирующих деятельность механизмов управления качеством образования по направлению «Методическая работа»

В целях создания единого научно-методического пространства, направленного на сопровождение работы методической службы Амурской области

п р и к а з ы в а ю:

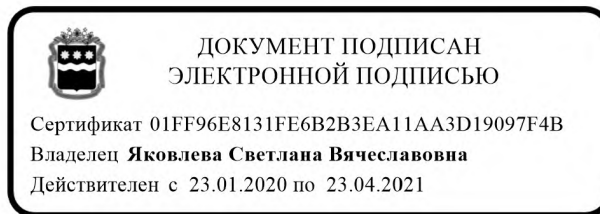
1. Утвердить следующие нормативные документы:
 - Концепция региональной модели методической службы в системе общего образования Амурской области (приложение 1).
 - Положение о наставничестве в образовательной организации (приложение 2);
 - Положение о региональной ассоциации учителей-предметников (приложение 3);
 - Положение о региональной общественной организации «Ассоциация молодых педагогов Амурской области» (приложение 4);
 - Примерное положение о муниципальных методических службах (приложение 5);
 - Положение о мониторинге эффективности деятельности муниципальных методических служб в системе общего образования Амурской области (приложение 6);
 - Программа развития и поддержки школьных методических объединений в системе общего образования Амурской области (приложение 7).
2. Государственному автономному учреждению дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» (Борзунова Ю.В.) обеспечить в соответствии с утвержденными

нормативными документами информационно-методическое сопровождение деятельности методических служб Амурской области.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Л.А.Закирову.

Заместитель председателя
Правительства Амурской области –
министр образования и науки области

С.В.Яковлева



Приложение 1
к приказу министерства образования
и науки Амурской области
от 13.07.2020 № 696

**КОНЦЕПЦИЯ
РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ
В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

г.Благовещенск
2020 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Структура методической службы в системе образования Амурской области.....	6
3. Описание модели методической службы в системе общего образования Амурской области	11
3.1. Цель и задачи деятельности методической службы в системе общего образования Амурской области	11
3.2. Содержательные подходы и принципы организации методической службы в системе общего образования Амурской области	12
3.3. Приоритетные направления деятельности методической службы по обеспечению качества образования в системе общего образования Амурской области.....	14
3.4. Региональная организационно-функциональная модель методической службы в системе общего образования Амурской области	15
3.5. Формы методической поддержки и сопровождения педагогов в рамках региональной модели методической службы.....	21
3.6. Нормативная обеспечение региональной модели методической службы в системе общего образования Амурской области.....	22
4. Показатели эффективности региональной модели методической службы.....	23
5. Заключительные положения.....	24

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – «Федеральный закон № 273-ФЗ») «...в системе образования могут создаваться ... организации, осуществляющие научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности и управление системой образования, оценку качества образования». Во исполнение пункта 5 Указа Президента РФ от 07.05.2018 №204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» для обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, современной школе необходимо искать пути и возможности для совершенствования кадровых условий реализации федерального государственного образовательного стандарта.

Для того, чтобы реализовать эти задачи и предоставить образовательные услуги требуемого качества, каждая образовательная организация должна обладать высокопрофессиональным составом педагогических кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, обладают высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способны органично адаптироваться к изменениям во внешней среде и соответствовать вызовам XXI века.

В связи с этим в системе методической работы современного образования обновляется содержание деятельности, вызванное изменениями в федеральной и региональной нормативно-правовой базе, в федеральном государственном образовательном стандарте общего образования, целями и задачами национального проекта «Образование».

Это означает, что одно из важных мест в решении проблемы качества образования отводится организации методической работы как на уровне общеобразовательной организации, так и на муниципальном и региональном уровнях.

Научно-методическая поддержка профессионального роста школьных учителей на уровне системы образования Амурской области отражает тенденции, определяемые современной государственной образовательной политикой.

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

В Амурской области в целях стимулирования деятельности педагогических работников и общеобразовательных организаций, направленной на обеспечение современного качества образовательных результатов, приказом министерства образования и науки Амурской области от 08.08.2019 №979 утверждена Модель региональной системы оценки качества образования. Данная модель подразумевает, в том числе, и оценку уровня профессионализма учителей. В настоящее время возрастает роль муниципальной методической службы как значимого фактора эффективности образовательных реформ, как важного звена в системе, обеспечивающей практическое сопровождение образовательной политики.

Концепция модели региональной методической службы в Амурской области (далее – Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в региональной системе образования структур и форм методического сопровождения образовательных организаций и работников сферы образования в целях развития кадрового потенциала и повышения качества образования.

Настоящая Концепция нацелена на систематизацию методической работы в системе образования Амурской области и определение подходов к её организации на уровне региона, муниципальных образований и общеобразовательных организаций Амурской области.

Нормативной базой Концепции являются следующие документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 05.12.2017 № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья,

образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы»;

- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2017 № 546 «Об утверждении Административного регламента исполнения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, государственной функции по осуществлению федерального государственного контроля качества образования»;

- Поручение Правительства Российской Федерации от 21.06.2017 № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);

- Профессиональный стандарт «Педагог» (приказ Минтруда и соцзащиты от 18.10.2013 г. № 544н);

- Федеральный государственный стандарт начального образования (Приказ Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373, в ред. приказов от 26.11.2010 № 1241, от 22.09.2011 № 2357);

- Федеральный государственный стандарт основного общего образования (Приказ Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897);

- Федеральный государственный стандарт среднего образования (приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413);

- Приказ Минобрнауки России от 24.03.2012 № 413 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций»;

- Приказ министерства образования и науки Амурской области «Об утверждении региональной модели оценки качества образования» от 08.08.2019 № 979.

2. СТРУКТУРА МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

В настоящее время в системе общего образования Амурской области сложилась определённая модель методической службы и практика научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов.

Особенности функционирования системы образования Амурской области обуславливает географическая и социально-экономическая специфика региона. Существенным фактором является значительная отдалённость ряда населённых пунктов от областного центра, их расположенность в труднодоступной местности. Около 70% школ области являются малокомплектными, в них обучается 31% от общего числа обучающихся.

Общее образование Амурской области представлено 295 общеобразовательными организациями.

Образовательный процесс в общеобразовательных организациях Амурской области осуществляют 6917 учителей. Серьёзным фактором, отрицательно влияющим на качество образовательных результатов обучающихся, является проблема обеспеченности общеобразовательных организаций педагогическими кадрами. В области имеет место недостаток высококвалифицированных и молодых учителей, ограниченные возможности привлечения необходимых специалистов. В связи с этим возрастает необходимость совершенствования форм методической работы и увеличения эффективности деятельности методических служб как главного связующего звена между методическими структурами всех уровней, различными общественно-профессиональными объединениями педагогов, государственно-общественными институтами управления образованием, конкретными муниципальными образовательными организациями и педагогическими работниками.

Управление системой образования Амурской области на региональном уровне осуществляет министерство образования и науки Амурской области, на муниципальном уровне – 29 органов местного самоуправления в сфере образования (управления, отделы, комитеты образования администраций городов, городских округов, районов).

На региональном уровне научно-методическое сопровождение деятельности педагогов области осуществляет ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования» (далее – «АМИРО»). Он же обеспечивает дополнительное профессиональное образование педагогических работников.

Координация деятельности муниципальных и институциональных методических служб по обеспечению качества и развития общего образования осуществляется через деятельность структурных подразделений «АМИРО» (предметных кафедр, отделов, лабораторий), региональные учебно-методические объединения, региональные ассоциации учителей («Ассоциация молодых педагогов», «Ассоциация учителей и преподавателей химии»), региональные сетевые сообщества (Сетевое сообщество муниципальных кураторов ФГОС, Сетевое сообщество пилотных школ), модераторами которых являются сотрудники ГАУ ДПО «АМИРО».

Система образования Амурской области развивается в инновационном режиме: реализуется ряд федеральных и региональных инновационных проектов; в опережающем режиме реализуется ФГОС среднего общего образования, функционируют региональные инновационные площадки, развивающие инновации в области совершенствования качества образовательного процесса.

ГАУ ДПО «АМИРО» совершенствует формы научно-методического сопровождения инновационной деятельности общеобразовательных организаций. Вошли в практику деятельностные практико-ориентированные формы сопровождения педагогических коллективов: стажировки на базе общеобразовательных организаций, педагогические десанты, командные тренинги руководителей и учителей. Активно практикуются сетевые формы организации методической работы с использованием дистанционных технологий, таких, как педагогический марафон, виртуальный педагогический совет, межрегиональные научно-практические конференции, практика экспертизы методических материалов в дистанционном режиме в рамках проведения конкурсов «Учитель года», «За нравственный подвиг учителя».

При министерстве образования и науки Амурской области действует областной экспертный совет, который осуществляет независимую общественно-профессиональную экспертизу инновационных продуктов педагогических работников.

Вместе с тем деятельность региональных объединений, ассоциаций, сообществ недостаточно активна, часто формальна, мероприятия носят эпизодический, незавершённый характер в силу отсутствия органа, который бы координировал, организовывал и направлял инновационную деятельность отдельных педагогов и школ в целом. В связи с этим требуется единая система оценки эффективности методической службы на всех уровнях, построенная на комплексных показателях, в том числе интегрирующих данные проводимых в регионе мониторингов, а также результаты изучения

удовлетворенности педагогической общественности качеством методического сопровождения.

Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов на муниципальном уровне осуществляют методические отделы, центры, кабинеты (всего 18), в том числе:

- методических кабинетов – 7
- информационно-методических центров – 2
- методических центров – 2
- организационно-методических отделов – 2
- информационно-аналитических центров – 1
- методических отделов – 1
- информационно-методических кабинетов – 1
- групп развития образования – 1
- секторов информационно-методической работы – 1

В названных структурах числится от 2-х (п.г.т. Прогресс) до 11 (Михайловский район) сотрудников.

Вместе с тем в 11 (37,9%) муниципальных отделах образования методические структуры отсутствуют (г.г. Зея, Райчихинск, Шимановск, Благовещенский, Завитинский, Зейский, Константиновский, Мазановский, Селемджинский, Сковородинский районы, ЗАТО Циолковский). В этих муниципалитетах методическую работу курируют отдельные специалисты.

Таким образом, наиболее распространенный вариант модели муниципальной методической службы – функционирование структурного подразделения органа местного самоуправления в сфере образования. Вместе с тем активно используемая в Амурской области практика отсутствия специализированных структурных подразделений или муниципальных учреждений, отвечающих за организацию методической работы, а также включение в должностные обязанности специалистов муниципальных органов управления образованием функций методистов, не обеспечивает в полном объеме решение задач модернизации образования и используется незначительно.

При муниципальных органах местного самоуправления в сфере образования созданы 14 городских (районных) научно-методических советов (г.г. Белогорск, Благовещенск, Зея, Тында, Белогорский, Ивановский, Магдагачинский, Михайловский, Ромненский, Свободненский, Сковородинский, Тамбовский, Тындинский, п.г.т. Прогресс), которые изучают, обобщают и тиражируют опыт учителей, проводят профессионально-общественную экспертизу методических продуктов.

Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов осуществляется через городские (районные) методические объединения. В общей сложности на территории Амурской области созданы и работают 365 методических объединений педагогов: от 28 в г.Благовещенске и г.Свободном до 4-х в Зейском районе. В большинстве муниципалитетов созданы методические объединения учителей начальных классов, математики, русского языка и литературы, иностранных языков, истории и обществознания, естественнонаучных дисциплин, физической культуры. Во многих территориях созданы интегрированные методические объединения: математики и информатики, физической культуры и ОБЖ, технологии и ИЗО, физики и информатики и др. В большинстве случаев на форму объединения предметных специалистов влияет количество педагогов той или иной специальности в муниципалитете.

В Селемджинском районе в связи с большой территориальной разбросанностью населённых пунктов районные методические объединения не созданы. Методическая работа ведётся через школьные методические объединения и районные семинары.

Инфраструктура проблемных и творческих объединений учителей на уровне муниципалитетов не развита. Лишь в отдельных органах местного самоуправления в сфере образования созданы творческие и проблемные группы педагогов, например, такие, как «Объединение (школа) молодых педагогов» (Белогорский и Магдагачинский районы), «Ступеньки мастерства» (г.Свободный), «Городской экологический совет» (г.Зей). Исключение составляет город Тында, в котором создана избыточная инициативно-творческая педагогическая среда: творческие площадки (школьные – «Школа молодого специалиста», «Педагогическая мастерская «Школа России», заместителей директоров по воспитательной работе; дошкольные – инициативно-творческая группа «Педагог-исследователь», инновационная площадка «Лидер», творческое объединение «Использование ИКТ в системе работы ДО») и ресурсные центры (школьные – «Проектирование здоровьесберегающей среды, способствующей саморазвитию педагогов и учащихся», «Создание условий для введения ФГОС», «Медиацентр»; дошкольные – «Пешеходная Азбука», «Здоровячок», «Дополнительное образование», «Будущий первоклассник»).

Таким образом, в настоящее время в Амурской области на муниципальном уровне представлено несколько моделей и организационных форм функционирования методических служб:

- созданы структурные подразделения муниципальных органов управления образованием в форме районных методических кабинетов,

информационно-методических кабинетов и центров (далее – РМК, ИМК, ИМЦ);

- методические функции включены в должностные обязанности специалистов муниципальных органов управления образованием;
- организована работа муниципальных методических объединений.

Однако полномочия муниципальных методических объединений не всегда обеспечивают реализацию всех направлений методической работы и зону ответственности в решении методических задач. В целом, анализ правовых актов по вопросам повышения квалификации и методической поддержки педагогических работников выявляет недостаточное регулирование данных процессов на муниципальном уровне.

В то же время в решении задач внедрения инновационного опыта, современных образовательных технологий, обеспечивающих новое качество образования, муниципальными методическими службами пока недостаточно используется потенциал региональных инновационных площадок, банка лучших практик, опыта общественно-профессиональных объединений педагогов.

На институциональном уровне методическую работу организуют и сопровождают школьные научно-методические или методические советы, учителя совершенствуют свои компетенции в рамках школьных методических объединений, проблемных групп, творческих лабораторий, школ молодого педагога. Но в сельских школах, где педагогические коллективы составляют 11-15 человек, эффективность работы методических объединений крайне низкая. Формы работы школьных методических служб часто не соответствуют современным условиям деятельности школ и требуют обновления. В школах практически отсутствует система профессионального наставничества. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности со стороны научных сотрудников вузов на школьном уровне отсутствует.

В регионе нет модели мониторинга эффективности работы муниципальных и школьных методических служб, нет системы выявления профессиональных дефицитов на основе диагностики уровня профессиональных компетентностей педагогов, соответственно, нет отработанной системы адресной методической помощи отдельным педагогам и педагогическим коллективам.

Анализ существующей модели методической службы обнаруживает ряд противоречий, которые необходимо преодолеть:

- между традиционными, устоявшимися формами методической работы и усложнением задач методического сопровождения развития кадров;

– между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменений требований к его профессиональной деятельности и неразработанностью условий эффективного методического обеспечения этого процесса;

– между изменившимися требованиями к деятельности методиста и несовершенством его специальной подготовки по сопровождению развития педагогических кадров.

Анализ выделенных недостатков и профессиональных педагогических дефицитов актуализирует проблему создания региональной модели методической службы как системы, основанной на создании единого научно-методического пространства, организованного на принципах взаимодействия, направленного на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур (методических служб образовательных организаций, муниципальных методических служб, ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования», ассоциаций педагогов, тьюторских сообществ, органов управления образованием).

3. ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1. Цель и задачи организации деятельности методической службы в системе общего образования Амурской области

Сложившаяся в Амурской области система организации деятельности методической службы требует организационной и содержательной модернизации через реализацию главной стратегической цели, которая состоит в **создании кадровых и научно-методических условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и обеспечения высокого качества образования.**

Цель определяет следующие задачи:

- актуализация нормативно-правового обеспечения деятельности методической службы на всех уровнях;
- формирование организационной модели методической службы системы общего образования Амурской области, функционально объединяющей все структуры, осуществляющие методическое сопровождение, и являющейся частью единой системы управления качеством образования Амурской области;
- формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов, основанной на принципиально

новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенций, обеспечивающей качество образовательного процесса и соответствие уровня подготовки учителей профессиональному стандарту;

- создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе через аттестацию педагогов, вовлечение их в конкурсное движение;
- оказание реальной, действенной методической помощи педагогам на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей и мониторингов, характеризующих профессиональные дефициты и потребности педагогических работников,
- развитие современных форм наставничества и методической помощи молодым педагогам;
- разработка показателей и проведение мониторингов системы поддержки молодых педагогов и наставничества;
- расширение сети региональных педагогических ассоциаций и сетевых сообществ;
- разработка системы оценки и проведение мониторингов эффективности методической службы (в том числе методических объединений и профессиональных сообществ) всех уровней.

3.2. Содержательные подходы и принципы деятельности методической службы в системе общего образования Амурской области

Концепция модели региональной системы методической работы Амурской области опирается на следующие содержательные подходы:

- под **качеством образования** в соответствии с Федеральным законом №2 73-ФЗ понимается комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы;
- под **методической работой** понимается основанная на научных достижениях и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и педагогического мастерства. Субъектами методической деятельности

являются педагог или коллектив педагогов (команда), объединенных актуальной тематикой реализации стратегии развития образования.

- **под методическим сопровождением** (в том числе, сетевым) понимается взаимодействие субъектов профессионального сообщества, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем и задач профессиональной деятельности, осуществляемое в процессе актуализации и диагностики существа проблемы, информационного поиска возможного пути решения проблемы, консультаций на этапе выбора пути, конструирования плана действий и первичной реализации плана.

- **профессиональное сообщество** (в том числе сетевое) – это группа людей, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) с целью обмена опытом, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними задач. Профессиональное сообщество – формальная или неформальная группа людей, работающих в определенной предметной или проблемной профессиональной сфере деятельности. Профессиональное сообщество рассматривается как средство для личностного и профессионального роста педагога, развития его профессиональной компетентности и мастерства и как механизм для запуска самоорганизации и самообразования (информального образования педагогов).

Управление деятельностью методической службы предполагает реализацию следующих основополагающих **подходов**:

- системный подход, обеспечивающий соблюдение единства цели, задач, средств, содержания, форм, методов деятельности методической службы и мониторинга её результативности и эффективности в общей системе работы с педагогическими кадрами;

- личностно-ориентированный подход, предполагающий создание условий для творческого и профессионального роста и самоактуализации педагогов с учётом её личностных особенностей, интересов, способностей и факторов мотивации;

- интегративный подход, подразумевающий сотрудничество общеобразовательных организаций с ГАУ ДПО «АмИРО», с организациями дополнительного образования, с образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования;

- компетентностный подход, определяющий высокий уровень процессов целеполагания, диагностики, анализа в профессиональном педагогическом сообществе.

В соответствии с основополагающими подходами деятельность методической службы в области основывается на следующих принципах:

- принцип научности – выстраивание системы методической службы в соответствии с рекомендациями психолого-педагогической науки и с опорой на лучшие педагогические практики;
- принцип субъектности – активное участие педагогов в инновационной образовательной деятельности на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона;
- принцип дифференцированного подхода – учёт индивидуальных особенностей каждой личности педагога, его профессиональных дефицитов при планировании и организации научно-методического сопровождения;
- принцип открытости – способность к распространению и обобщению собственной профессиональной педагогической практики на разных образовательных уровнях; умение проводить саморефлексию и позитивно относиться к коллективной рефлексии;
- принцип коллективности – мотивированное участие в профессиональном педагогическом сообществе (в том числе в сетевых сообществах);
- принцип школьной команды – участие всех педагогов одной образовательной организации как единого целого в решении задач обеспечения качества образования, создании новых сущностей в образовании;
- принцип преемственности – обеспечение механизма непрерывного развития методической работы и эффективности всех её компонентов: целеполагания, ресурсов и условий методического процесса, его содержания, организационных форм, контроля и диагностичности процесса и результатов, регулирования и коррекции;
- принцип индивидуализации, подразумевающий учёт различных форм оценки профессиональных педагогических компетентностей и внедрение индивидуальных форм работы с различными категориями педагогических работников, развитие мотивации каждого в совершенствовании собственной педагогической деятельности на основе диагностики.

3.3. Приоритетные направления деятельности методической службы по обеспечению качества образования в системе общего образования Амурской области

В качестве приоритетов деятельности методической службы по обеспечению качества образования определены:

- информирование, просвещение и обучение педагогических кадров на основе требований федерального государственного образовательного стандарта общего образования и профессиональный стандарт «Педагог»;

- апробация и внедрение в практику педагогической деятельности наиболее эффективных моделей, методик, технологий;
- ориентация на профессиональные потребности педагогов;
- использование современных технологий и инструментов оценки качества эффективности методической работы;
- при оценке эффективности профессиональной педагогической деятельности ориентация как на качество образовательного процесса, так и на качество достижений обучающихся;
- оценка и самооценка собственной профессиональной деятельности и продвижение в сфере компетенций;
- ориентация на результативный профессиональный опыт педагогов области и организаторов методической работы;
- создание различных видов методической продукции (программы, учебно-методические комплексы, методические разработки, дидактические пособия, методические средства, оснащающие педагогический процесс), способствующей более эффективной реализации профессиональной деятельности;
- интеграция системы дополнительного профессионального образования педагогов и их методической поддержки;
- изучение профессиональных дефицитов педагогов на муниципальном уровне, выбор форм взаимодействия с муниципальными методическими структурами, выбор индивидуальных методических программ, предлагаемых на платформе «АМИРО» с целью преодоления выявленных профессиональных дефицитов;
- организация повышения квалификации руководителей муниципальных и школьных методических служб, школьных команд, тьюторов по актуальным стратегиям развития образования;
- проведение обучающих семинаров/вебинаров для педагогов;
- развитие профессиональной и личностной мотивации учителя через организацию работы с молодыми педагогами, развитие системы профессионального наставничества, вовлечение педагогов в профессиональные конкурсы и программы;
- включение образовательных организаций в инновационную деятельность;
- профессионально-общественная экспертиза инновационных проектов образовательных организаций;
- организация стажировок на базе муниципальных методических ресурсных центров, базовых образовательных организаций, региональных инновационных площадок;

- открытие постоянно действующих консультационных линий для учителей в подразделениях «АМИРО»;
- создание информационного пространства взаимодействия педагогов на сайте «АМИРО»;
- обобщение передовых педагогических практик и их трансляция в массовую педагогическую практику.

3.4. Региональная организационно-функциональная модель методической службы в системе общего образования Амурской области

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

Региональная модель методической службы представляет собой систему, предполагающую интеграцию всех уровней методического сопровождения учителя: институционального, муниципального, регионального.

Система управления методической службой Амурской области включает три блока структур, представленных на всех уровнях системы образования (региональном, муниципальном, локальном), взаимодействующих на основе принципа соподчинения (по вертикали) и принципа распределенной ответственности (по горизонтали).

1 блок – структуры, непосредственно осуществляющие методическую работу на всех уровнях системы образования (ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования», подразделения (РМК, ИМЦ, ИМК) в структуре органа местного самоуправления в сфере образования, или самостоятельное юридическое лицо (муниципальное учреждение), или распределенное выполнение методических функций работниками органа местного самоуправления в сфере образования, а также лица, ответственные за организацию методической работы в образовательных организациях) обеспечивают комплекс условий профессионального развития педагогов, а именно: выявление, обобщение и тиражирование лучших педагогических практик; стимулирование и методическое сопровождение инновационной деятельности; адресную методическую поддержку молодых специалистов; консультативную поддержку руководителей методических служб;

координацию методической деятельности общественно-профессиональных институтов).

2 блок – методические советы всех уровней (методические советы координируют вопросы организации методического сопровождения, вырабатывают рекомендации методическим службам и органам управления образованием по совершенствованию работы).

3 блок – общественно-профессиональные объединения (общественно-профессиональные объединения, включающие педагогов и руководителей образовательных организаций, осуществляют методическую поддержку педагогических работников, экспертизу инновационного содержания, лучших практик, их внедрение и распространение).

Организационная модель методической службы на региональном уровне представлена региональным учебно-методическим объединением, профессиональными ассоциациями (молодых педагогов, учителей-предметников), сетевыми сообществами, экспертным советом при министерстве образования и науки Амурской области. Инновационная деятельность реализуется через региональные координационные советы (по реализации казачьего компонента в содержании образовательных программ, по обеспечению финансовой грамотности обучающихся), региональные инновационные площадки, базовые общеобразовательные организации.

На уровне регионального учебно-методического объединения, прежде всего, решаются вопросы координации деятельности всех организационных методических структур Амурской области, а также ведётся обсуждение стратегии развития системы образования области.

Поддержка молодых педагогов осуществляется на всех уровнях модели. Главные организационные структуры этой системы – региональная ассоциация молодых педагогов, школы молодых учителей, институт наставничества.

Деятельность ассоциации молодых педагогов регламентируется Положением об ассоциации.

Основными целями деятельности являются:

- привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях Амурской области;
- 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 в образовательной организации.

На повышение эффективности деятельности школьных методических объединений направлена Программа развития и поддержки школьных методических объединений.

Муниципальный уровень представлен муниципальными методическими кабинетами (центрами, отделами), муниципальными научно-методическими советами, муниципальными методическими объединениями, проблемными группами, школой молодого педагога, муниципальными ресурсными центрами, координационными советами. 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. Координация методической работы на муниципальном уровне осуществляется через муниципальные методические советы и/или муниципальные методические объединения педагогов.

Институциональный уровень представлен школьными научно-методическими советами, школьными методическими объединениями, проблемными группами, школой молодого учителя.

Организационно-функциональная модель методической службы

	Региональный уровень	Муниципальный уровень	Институциональный уровень
1	Общее руководство деятельностью методической службы в системе общего образования Амурской области		
	<i>Министерство образования и науки Амурской области</i>	<i>Органы местного самоуправления в сфере образования</i>	<i>Администрация школы</i>
	- проведение единой государственной политики в сфере образования на территории Амурской области; - совершенствование законодательной и иной правовой базы в сфере образования; - обеспечение осуществления мониторинга в сфере образования на территории Амурской области; - осуществление государственного контроля в сфере образования на	- проведение единой государственной политики в сфере образования на территории муниципалитета; - совершенствование нормативно-правовой базы в сфере образования; - осуществление мониторинга в сфере образования на территории муниципалитета; - осуществление контроля в сфере образования на территории	- обеспечение реализации образовательной программы общего образования; - совершенствование нормативно-правовой базы, обеспечивающей деятельность ОО; - осуществление внутришкольного контроля качества образования в ОО

	территории Амурской области	муниципалитета	
2.	Научно-методическое обеспечение деятельности методической службы		
	<i>ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования»</i>	<i>Муниципальные методические центры, кабинеты, отделы, отдельные специалисты</i>	<i>Администрация школы</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - координация взаимодействия методических структур всех уровней; - диагностика профессиональных затруднений учителя в процессе курсовой работы - внесение коррективов в программы дополнительного профессионального образования - планирование индивидуальной и групповой работы с педагогами по вопросу преодоления профессиональных дефицитов - развитие мотивации педагога к участию в конкурсном движении, аттестации, других мероприятиях 	<ul style="list-style-type: none"> - координация методической работы в муниципальной системе образования, или распределенное выполнение методических функций работниками муниципального органа управления образованием; - мониторинг эффективности деятельности муниципальных методических служб; - 	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение диагностики профессиональных компетенций педагогических кадров; - информационное обеспечение педагогической деятельности коллектива ОО; - мониторинг и анализ эффективности методической работы на уровне ОО;
3.	Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов		
	<i>Региональное учебно-методическое объединение</i>	<i>Муниципальный научно-методический совет</i>	<i>Школьный научно-методический совет</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - осуществление методического сопровождения реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования; - проведение экспертизы основных общеобразовательных 	<ul style="list-style-type: none"> - координация деятельности методических советов/объединений муниципальных образовательных организаций, оценки эффективности их деятельности, выработки рекомендаций муниципальным 	<ul style="list-style-type: none"> - координация методической работы в образовательной организации, в том числе посредством организации деятельности методических объединений; - организация наставничества молодых педагогов в ОО;

	<p>программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение научно-методического и учебно-методического сопровождения программ; - проведение мониторинга реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования по результатам государственной аккредитации образовательной деятельности, государственного контроля (надзора) в сфере образования; - участие в разработке программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по вопросам общего образования 	<p>образовательным организациям по вопросам методического сопровождения;</p> <p>организация сопровождения профессионального роста молодых педагогов, обеспечение наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация программы методической поддержки школьных методических объединений 	<p>- сопровождение профессионально-педагогического роста каждого педагога в ОО</p>
4.	Объединения педагогов		
	<i>Ассоциации учителей-предметников</i>	<i>Муниципальные методические объединения учителей-предметников Муниципальные проблемные группы учителей</i>	<i>Школьные методические объединения Школьные проблемные группы учителей</i>
	- обеспечение профессионального взаимодействия педагогов для совершенствования их профессиональных компетенций	- обеспечение профессионального взаимодействия педагогов для совершенствования их профессиональных компетенций	- обеспечение профессионального взаимодействия педагогов для совершенствования их профессиональных компетенций
5.	Поддержка молодых педагогов и развитие наставничества		
	<i>Региональная ассоциация молодых педагогов</i>	<i>Муниципальная школа молодого учителя</i>	<i>Школа молодого учителя</i>
	- организация мероприятий по поддержке профессионального развития молодых педагогов: обучающие семинары,	- организация мероприятий по поддержке профессионального развития молодых педагогов: обучающие	- организация мероприятий по поддержке профессионального развития молодых педагогов;

	<p>профессиональные конкурсы, тренинги, содействует реализации инициативных молодёжных проектов в области образования;</p> <p>- обеспечение взаимодействия молодых педагогов по вопросам их профессионального роста, социальной и психологической поддержки</p>	<p>семинары, профессиональные конкурсы, тренинги, содействует реализации инициативных молодёжных проектов в области образования;</p> <p>- обеспечение профессионального роста, социальной и психологической поддержки молодым педагогам</p>	<p>- обеспечение профессионального роста, социальной и психологической поддержки молодым педагогам</p>
<i>Региональные сетевые сообщества педагогов</i>			
<p>- создание информационно-методического пространства для педагогических работников,</p> <p>- развитие инициативы и мобильности педагогических работников общеобразовательных организаций,</p> <p>- экспертиза, распространение и публикация успешных педагогических практик, методических и других материалов,</p> <p>- предъявление, анализ и обобщение инновационного опыта,</p> <p>- обсуждение и поддержка новых образовательных инициатив,</p> <p>- создание условий для реализации индивидуальных траекторий развития педагогических работников.</p>			
		<i>Муниципальные ресурсные центры</i>	
		<p>- создание условий для повышения доступности информационно-образовательных ресурсов всем образовательным организациям муниципалитета;</p> <p>- совершенствование профессиональных компетентностей педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования посредством реализации процессов обучения, совместного изучения, совместного обсуждения, обмена опытом, исследования, проектирования, программирования и др.;</p> <p>- содействие внедрению инновационных процессов в образовательную практику</p>	
6.	Экспертная деятельность		
	<i>Экспертный совет при министерстве образования и науки</i>	<i>Муниципальный экспертный совет</i>	<i>Школьный научно-методический совет</i>
	<p>- организация профессиональной экспертизы продуктов методической, исследовательской, научной деятельности педагогических работников</p>	<p>- организация профессиональной экспертизы продуктов методической, исследовательской, научной деятельности педагогических работников</p>	<p>- организация профессиональной экспертизы продуктов методической, исследовательской, научной деятельности педагогических работников</p>
7.	Инновационная деятельность		
	<i>Региональные</i>	<i>Муниципальные</i>	<i>Школьные</i>

<i>координационные советы по направлениям деятельности</i>	<i>координационные советы по направлениям деятельности</i>	<i>координационные советы по направлениям деятельности</i>
- организация мероприятий, направленных на решение задач по направлениям деятельности на уровне области; - тиражирование лучших образовательных практик по направлениям инновационной деятельности на уровне области; - мониторинг и анализ деятельности по направлениям деятельности на уровне области	- организация мероприятий, направленных на решение задач по направлениям деятельности на уровне муниципалитета; - тиражирование лучших образовательных практик по направлениям инновационной деятельности на уровне муниципалитета; - мониторинг и анализ деятельности по направлениям деятельности на уровне муниципалитета	- организация мероприятий, направленных на решение задач по направлениям деятельности на уровне ОО; - тиражирование лучших образовательных практик по направлениям инновационной деятельности на уровне ОО; - мониторинг и анализ деятельности по направлениям деятельности на уровне ОО
<i>Региональные инновационные площадки</i>		
- актуализация проблем развития региональной системы образования; - распространение результатов инновационной деятельности; - развитие инновационного потенциала региональной системы образования		
<i>Базовые общеобразовательные организации</i>		
- распространение опыта ОО по направлению деятельности стажировочной площадки; - повышение профессиональной компетенции педагогов по направлению деятельности стажировочной площадки; - организация тьюторского сопровождения индивидуальных практик педагогов.		

3.5. Формы методической поддержки и сопровождения педагогов в рамках региональной модели методической службы в системе общего образования Амурской области

Для организации программно-методического и дидактического сопровождения реализации государственных образовательных стратегий в рамках региональной модели методической службы используются разные формы методической поддержки и научно-методического сопровождения педагогов: конференции, фестивали, мастер-классы, профессиональные конкурсы, образовательные проекты, вебинары, семинары и другие формы.

Методическое сопровождение как взаимодействие субъектов профессионального сообщества осуществляется, в том числе, с использованием потенциала образовательных ресурсов и платформ современного сектора сети Интернет. Электронные и дистанционные формы взаимодействия педагогов региона (работа в сетевых сообществах, участие в

сетевых образовательных проектах, вебинарах, онлайн-курсах) предназначены для обеспечения доступности дополнительного профессионального образования, построения индивидуальных траекторий в формате непрерывного образования и способствуют развитию региональной системы профессиональной поддержки педагогов.

3.6. Нормативное обеспечение региональной модели методической службы в системе общего образования Амурской области

С целью совершенствования нормативно-правового обеспечения деятельности региональной модели методической работы в системе общего образования необходимо разработать или актуализировать:

на региональном уровне:

Концепция региональной модели методической работы в системе общего образования Амурской области;

Положение о региональном учебно-методическом объединении;

Положение о региональной инновационной площадке;

Положение о базовой общеобразовательной организации;

Положение о региональной ассоциации молодых педагогов;

«Дорожная карта» по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет;

Положение о региональной ассоциации учителей-предметников;

Положение о региональном экспертном совете;

Положение о наставничестве в образовательной организации;

Положение о сетевом сообществе педагогов Амурской области;

Программа развития и поддержки школьных методических объединений;

Положение о системе оценки эффективности методической службы в Амурской области;

Примерное положение о муниципальной методической службе.

на муниципальном уровне:

Положение о муниципальной методической службе, в том числе регламентирующее деятельность муниципального методического совета;

Положение о муниципальном методическом объединении педагогов;

Программа / «дорожная карта» по поддержке молодых педагогов и /или системы наставничества.

на уровне образовательной организации:

Положение о методическом совете общеобразовательной организации;

Положение о методическом объединении педагогов муниципальной общеобразовательной организации.

4. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Показатели эффективности региональной модели методической службы разработаны в направлениях:

- обеспеченности педагогов области методической поддержкой и научно-методическим сопровождением;
- поддержки молодых педагогов и организации наставничества;
- развития и поддержки школьных методических объединений и осуществление мониторинга эффективности муниципальных методических служб;
- организации и функционирования профессиональных объединений учителей (в том числе сетевых) на региональном, муниципальном, институциональном уровнях;
- наличия системы выявления профессиональных затруднений педагога;
- наличия на муниципальном уровне методических мероприятий, обеспечивающих методическую помощь учителю в ликвидации его профессиональных дефицитов (системность, дифференциация и индивидуализация работы);
- наличия аналитических материалов по оценке уровня сформированности компетенций учителя (на основе профессионального стандарта педагога) и направлениям методической работы,
- наличия индивидуальных методических систем отдельных преподавателей;
- разнообразных форм распространения и тиражирования лучших практик.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Развитие модели методической службы в Амурской области на основе настоящей Концепции должно обеспечить совершенствование профессиональных компетенций педагогов и повышение качества образования в образовательных организациях.

На основе данной Концепции в Амурской области будет создана единая система оценки эффективности деятельности методических служб

всех уровней (включая изучение удовлетворенности педагогических работников качеством методического сопровождения).

Модель методической службы позволит стимулировать инновационную деятельность в муниципальных системах образования, разнообразить и совершенствовать формы эффективной методической поддержки педагогов, обеспечит оптимальное вхождение молодых работников в систему ценностей современного образования, уровень удовлетворенности педагогов и руководителей образовательных организаций работой методических служб всех уровней.

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 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства образования и науки РФ; министерства образования и науки Амурской области, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в образовательных организациях Амурской области.

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, задачи и виды наставничества

2.1. Цели наставничества:

- формирование у молодого специалиста положительного отношения к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие в профессиональном росте с учётом индивидуальных склонностей 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 создаёт 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 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;

- взаимодействие со всеми структурными подразделениями образовательной организации;
- содействие 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 числа 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 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 о 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 наставник и молодого специалиста

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 наставников

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.

ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОЙ АССОЦИАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ-ПРЕДМЕТНИКОВ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

- 1.1. Региональная Ассоциация учителей-предметников (далее – Ассоциация) объединяет педагогических работников общеобразовательных организаций, работающих на территории Амурской области.
- 1.2. Ассоциация в своей деятельности руководствуется законами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Амурской области, настоящим Положением.
- 1.3. Ассоциация осуществляет свою деятельность во взаимодействии с ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования», образовательными организациями общего образования, профессионального образования, дополнительного образования.
- 1.4. Деятельность Ассоциации основывается на принципах демократии, гласности и равноправия ее членов.
- 1.5. Ассоциация может иметь собственную атрибутику.
- 1.6. Ассоциация создаётся на бессрочный период.

2. Цель, задачи и направления деятельности Ассоциации

- 2.1. Цель деятельности Ассоциации учителей-предметников – создание условий для профессионального развития педагогических работников Амурской области.
- 2.2. Задачи Ассоциации:
- содействие обновлению содержания общего образования в общеобразовательных организациях области;
 - повышение качества образования в общеобразовательных организациях Амурской области;
 - расширение диапазона профессионального общения педагогических работников;
 - профессиональная экспертиза учебных, учебно-методических материалов, нормативно-правовых документов;

- распространение информации на региональном уровне о лучших практиках реализации образовательных программ и проектов.

- оказание педагогической поддержки учителям в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;

- разработка методических рекомендаций по актуальным проблемам общего образования;

- объединение, координация и сотрудничество с заинтересованными органами, учреждениями, другими организациями и лицами.

2.3. Основные направления деятельности Ассоциации:

- разработка концепций преподавания предметов, входящих в школьную программу, на территории Амурской области;

- разработка рекомендаций по составлению рабочих программ по предметам, входящим в школьную программу;

- участие в апробации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;

- осуществление методической и консультационной помощи в части реализации федеральных государственных образовательных стандартов основного общего и среднего образования;

- проведение экспертизы нормативно-правовой и методической документации;

- участие в проведении мониторингов реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;

- участие в разработке контрольно-измерительных материалов для оценки уровня сформированности предметных и метапредметных компетенций обучающихся;

- участие в разработке программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по вопросам общего образования;

- организация и проведение региональных педагогических конференций, форумов, семинаров, мастер-классов, мастерских и т.д.;

- организация и проведение региональных олимпиад, профильных смен, образовательных событий, конкурсов, конференций для обучающихся;

- регулярное пополнение и обновление страницы Ассоциации на сайте ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования»;

- опубликование на сайте методических продуктов, отражающих инновационный опыт и лучшие педагогические практики учителей Амурской области;

2.4. Формы работы Ассоциации:

- консультации,

- тренинги,

- чтения,
 - мастер-классы,
 - семинары,
 - вебинары,
 - конкурсы (в том числе дистанционные),
 - лекции,
 - научно-практические конференции (в том числе в формате видеоконференции),
 - олимпиады (в том числе дистанционные),
 - фестивали,
 - форумы,
 - творческие мастерские и площадки и т.д.
- 2.5. Ассоциация ведёт страницу на официальном сайте ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования», может издавать информационный бюллетень.

3. Состав, структура и управление Ассоциацией

- 3.1 В состав региональной Ассоциации учителей-предметников входят руководители муниципальных методических объединений, заместители руководителей, педагогические работники, показывающие высокие результаты в профессиональной деятельности.
- 3.2. Членство в Ассоциации добровольное.
- 3.3. Члены одной Ассоциации могут быть членами других педагогических ассоциаций или объединений.
- 3.4. Присвоение статуса члена Ассоциации учителей-предметников осуществляется решением совета Ассоциации на основании личного заявления (приложение 1) и рекомендации одного из членов Ассоциации простым голосованием при большинстве голосов членов Совета, участвующих в его заседании.
- 3.5. Учредителем Ассоциации является Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» (далее – «АМИРО»).
- 3.6. Координацию деятельности ассоциации учителей-предметников осуществляет Региональное учебно-методическое объединение по общему образованию (далее – РУМО).
- 3.7. Управление Ассоциацией осуществляет коллегиальный орган – Совет Ассоциации.
- 3.8. Возглавляет совет Ассоциации председатель. Председатель назначается первый раз Учредителем сроком на один год. В дальнейшем – по решению

общего собрания членов Ассоциации, простым голосованием при большинстве голосов членов Ассоциации.

3.9. Общее собрание членов Ассоциации проводится по необходимости, но не реже одного раза в три года. Общее собрание членов Ассоциации считается состоявшимся, если в его работе принимало участие не менее 50% членов Ассоциации.

3.10. Состав Совета Ассоциации формируется из руководителей муниципальных методических объединений учителей-предметников.

3.11. Совет Ассоциации представляет на общее собрание членов Ассоциации (или публикует на сайте «АМИРО») отчёт о работе за прошедший период.

4. Права и обязанности членов Ассоциации

4.1. Члены Ассоциации имеют право:

- пользоваться информацией о деятельности Ассоциации в своей профессиональной деятельности;
- участвовать во всех мероприятиях, проводимых Ассоциацией;
- принимать участие в выборах Совета Ассоциации и быть избранными в него;
- обращаться в Ассоциацию и получать консультативную, методическую, организационную и иную помощь;
- публиковать свои методические разработки, исследования и другие материалы при содействии Ассоциации;
- оказывать информационную, консультационную, экспертную помощь в рамках своей компетентности.

4.2. Члены Ассоциации обязаны:

- соблюдать настоящее Положение;
- осуществлять пропаганду деятельности Ассоциации на институциональном, региональном, межрегиональном уровнях;
- предоставлять информацию, необходимую для решения вопросов, связанных с деятельностью Ассоциации;
- активно способствовать своей деятельностью развитию Ассоциации и решению стоящих перед ней задач.

4.3. Членство в Ассоциации учителей прекращается решением Совета Ассоциации на основании личного письменного заявления, либо исключением, основанным на решении Совета Ассоциации при простом голосовании большинства голосов членов Совета, участвующих в заседании.

5. Документация Ассоциации

- 5.1. Положение об Ассоциации; (в положение могут входить изменения и дополнения по мере необходимости).
- 5.2. Перспективный план на 3 года
- 5.3. План деятельности на календарный год;
- 5.4. Протоколы заседаний Совета, общих собраний;
- 5.5. Аналитические материалы;
- 5.6 Методические разработки и публикации членов ассоциации.

6. Ликвидация и реорганизация Ассоциации

Реорганизация или ликвидация Ассоциации учителей-предметников осуществляется по решению общего собрания.

Приложение 1
к положению о региональной
ассоциации учителей-
предметников Амурской
области

В региональную
Ассоциацию учителей _____ Амурской области
(предмет)

от _____

(указать полностью ФИО, должность и место работы)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня в члены региональной Ассоциации учителей
_____ Амурской области.

предмет

С Положением об Ассоциации я ознакомлен(а). Полностью его поддерживаю и одобряю.

Обязуюсь соблюдать Положение, участвовать в деятельности Ассоциации, выполнять решения руководящих органов Ассоциации.

Контактные данные: _____

Электронный адрес _____

Приложения:

1. Подписанное «Согласие на обработку персональных данных»

« ___ » _____ 20__ года

Подпись: _____ / _____ /

Приложение 2
к положению о региональной
ассоциации учителей-
предметников Амурской
области

Согласие на обработку персональных данных

Я, _____,
зарегистрированный(ая) по адресу:

документ, удостоверяющий личность:

(сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе).

В соответствии с требованиями ст.9 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных», подтверждаю свое согласие на обработку региональной Ассоциацией учителей _____ Амурской области» (далее – Ассоциация) моих персональных данных в соответствии с Заявлением члена Ассоциации в целях проверки на соответствие требованиям, предъявляемым Ассоциацией, при условии, что их обработка осуществляется уполномоченным Ассоциацией лицом, принявшим обязательства о сохранении конфиденциальности указанных сведений.

Предоставляю Ассоциации право осуществлять все действия (операции) с моими персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Ассоциация вправе обрабатывать мои персональные данные посредством внесения их в электронную базу данных, включения в Единый реестр членов Ассоциации, списки и другие отчетные формы.

Передача моих персональных данных иным лицам или иное их разглашение может осуществляться только с моего письменного согласия.

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления соответствующего письменного документа, который может быть направлен мной в адрес Ассоциации по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично под расписку уполномоченному представителю Ассоциации.

В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных, Ассоциация обязана прекратить их обработку и исключить персональные данные из базы данных, в том числе электронной, за исключением сведений о фамилии, имени, отчестве, дате рождения.

Настоящее согласие дано мной « ___ » _____ 20__ года и действует бессрочно.

Подпись: _____ / _____ /

ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «АССОЦИАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ»

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Региональная общественная организация «Ассоциация молодых педагогов Амурской области» (именуемая в дальнейшем – Организация) является общественным объединением, созданным по инициативе педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Амурской области, объединившихся на основе общности их профессиональных интересов для реализации общих целей и задач, определённых настоящим Положением.

Полное наименование Организации – Региональная общественная организация «Ассоциация молодых педагогов Амурской области».

Сокращённое наименование Организации - РОО «Ассоциация молодых педагогов Амурской области».

1.2. Местонахождение постоянно действующего руководящего органа Организации (Совет Организации): 675000, г. Благовещенск, ул. Северная, д. 107, государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» (далее – ГАУ ДПО «АМИРО»)

РАЗДЕЛ 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация создана в целях привлечения молодых педагогов в образовательные организации Амурской области, закрепления и профессиональной адаптации молодых педагогов на рабочих местах, профессионального развития молодых педагогов и формирования у них метапредметных компетентностей, систематизации действий и аккумуляции ресурсов, вкладываемых в поддержку профессионального развития молодых педагогов.

2.2. Для достижения целей своей деятельности Организация:

организует проведение мероприятий по поддержке профессионального развития молодых педагогов: обучающие семинары, профессиональные конкурсы, тренинги, содействует реализации инициативных молодёжных проектов в области образования;

обеспечивает взаимодействие молодых педагогов по вопросам их профессионального роста, социальной и психологической поддержки;
формирует банк данных членов Организации.

2.3. Для достижения уставных целей и задач Организация в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

сотрудничает с государственными органами и общественными объединениями;

самостоятельно или совместно с Минобрнауки Амурской области, ГАУ ДПО «АМИРО», организациями, осуществляющими образовательную деятельность на территории Амурской области, а также иными общественными организациями проводит конференции, семинары, «круглые столы», дискуссии;

рассматривает актуальные проблемы развития образования Амурской области;

рассматривает и готовит предложения о принятии, изменении или отмене законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере образования Амурской области;

осуществляет изучение и общественно-педагогическое обсуждение проектов Федерального государственного образовательного стандарта, образовательных программ и экспертизу инициатив, проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в сфере образования Амурской области;

изучает и распространяет опыт деятельности муниципальных образований Амурской области в сфере образования и отдельных педагогических работников;

оказывает информационную, консультативную и организационную помощь членам Организации.

РАЗДЕЛ 3. ПРАВА ОРГАНИЗАЦИИ

Для достижения целей и задач Организация в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации вправе:

свободно распространять информацию о своей деятельности;

участвовать в выработке решений органов государственной власти и местного самоуправления в порядке и объёме, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации;

представлять и защищать свои права, законные интересы своих членов, а также других граждан в органах государственной власти и местного самоуправления и в общественных объединениях;

выступать с инициативами по различным вопросам в сфере образования Амурской области и общественной жизни, вносить предложения в органы государственной власти;

осуществлять в полном объёме полномочия, предусмотренные действующим законодательством для общественных объединений.

РАЗДЕЛ 4. ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Организация обязана:

соблюдать законодательство Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, касающиеся сферы своей деятельности, а также нормы, предусмотренные настоящим Положением;

публиковать информационные материалы о своей деятельности в периодических изданиях соответствующего профиля, на официальном сайте ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования», а также в средствах массовой информации.

РАЗДЕЛ 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ ОРГАНИЗАЦИИ. УЧАСТНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Членство в Организации является добровольным.

5.2. Членами Организации могут быть граждане Российской Федерации, являющиеся педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Амурской области, в возрасте до 35 лет, и разделяющие цели и задачи Организации.

5.3. Педагогические работники принимаются в члены Организации на основании личного заявления. Приём в члены Организации осуществляется решением Совета Организации и принимается большинством голосов.

5.4. Члену Организации вручается свидетельство установленного решением Совета Организации образца.

5.5. Члены Организации имеют равные права и обязанности.

5.6. Члены Организации имеют право:
пользоваться поддержкой, защитой и помощью Организации;
принимать участие в выборах руководящих и контролирующих органов Организации и быть избранными в них;

участвовать в мероприятиях, проводимых Организацией, и работе Организации по основным направлениям её деятельности;

получать содействие и помощь со стороны Организации;
по своему усмотрению свободно выйти из Организации с письменным уведомлением Совета Организации о своём выходе в заявительном порядке;

вносить предложения, касающиеся деятельности Организации, и участвовать в их обсуждении и реализации;

представлять свои программы, проекты, исследования, публикации для получения поддержки Организации;

представлять интересы Организации в государственных и иных органах, а также в отношениях с другими организациями и гражданами по поручению её выборных органов;

обращаться с заявлениями в любой выборный орган Организации и получать ответ по существу своего обращения;

получать информацию о деятельности Организации.

5.7. Члены Организации обязаны:

исполнять требования настоящего Положения;

принимать непосредственное участие в деятельности Организации;

выполнять решения руководящих органов Организации;

способствовать своей деятельностью повышению эффективности работы Организации;

не совершать действий, нарушающих настоящее Положение, Кодекс профессиональной этики образовательной организации, работником которой являются, а также действий, наносящих моральный или материальный ущерб

Организации, воздерживаться от деятельности, противоречащей целям и задачам, провозглашённых Организацией.

5.8. Прекращение членства в Организации возможно:

на основании личного заявления, подаваемого в Совет Организации;
на основании решения Совета Организации за нарушение настоящего Положения, Кодекса профессиональной этики образовательной организации, работником которой являются, а также за другие проступки, наносящие ущерб престижу Организации.

К члену Организации могут быть применены меры общественного воздействия в виде предупреждения или исключения из Организации.

Вопрос об исключении считается решённым, если за него проголосовало две трети членов Совета Организации.

РАЗДЕЛ 6. РУКОВОДЯЩИЕ ОРГАНЫ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Высшим руководящим органом Организации является собрание членов Организации (далее – Собрание), созываемое Советом Организации (далее – Совет) не реже одного раза в год.

Внеочередное Собрание созывается по требованию не менее одной трети членов Организации по решению Совета. Внеочередное Собрание должно быть созвано не позднее двух месяцев со дня поступления в Совет требования о созыве внеочередного Собрания.

6.2. Инициаторы проведения Собрания обязаны заблаговременно уведомить членов Организации о месте и времени его проведения, повестке дня.

6.3. Собрание правомочно, если в его работе принимают участие более половины членов. В случае отсутствия кворума на Собрании Совет назначает новую дату проведения Собрания, в период времени не более 40 дней.

6.4. К исключительной компетенции Собрания относятся:
решение вопросов о реорганизации и ликвидации Организации;
утверждение Положения;
внесение изменений и дополнений в Положение;
выбор приоритетных направлений деятельности;
определение количественного состава Совета, избрание членов Совета и Президента Организации, досрочное прекращение полномочий членов Совета и Президента Организации;
утверждение отчёта Совета.

6.5. В период между Собраниями руководящим органом Организации является Совет.

6.6. Совет избирается Собранием на три года и подотчётен Собранию. Решение о количественном и персональном составе Совета принимается не менее чем двумя третями голосов от числа присутствующих на Собрании членов Организации.

6.7. В состав Совета входит Президент, заместитель Президента и члены Совета, избираемых в порядке, определённом пунктом 6.6. настоящего Устава.

В качестве независимых членов Совета в его состав входят представители Минобрнауки Амурской области и ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования» с правом совещательного голоса.

6.8. Заседания Совета Организации проводятся по необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Заседания Совета созываются Президентом Совета либо по решению Совета.

6.9. Совет правомочен принимать решения, если на его заседании присутствует более двух третей его членов. Решения Совета принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании его членов.

6.10. По решению Совета в его работе могут принимать участие с правом совещательного голоса представители органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных организаций.

6.11. К компетенции Совета относятся:

формирование долгосрочных программ в рамках утверждённых Собранием основных направлений деятельности Организации;

формирование годовых отчётов Организации;

представление для утверждения на Собрании плана мероприятий Организации на год;

осуществление оперативного контроля за исполнением решений Собрания;

создание и реализация связей с общественными, муниципальными и государственными организациями;

6.12. Совет:

избирает из своего состава Президента Организации, утверждает заместителя Президента Организации;

по представлению Президента Организации избирает секретаря Организации;

принимает решение о созыве Собрания;

формирует повестку заседания Собрания;

отчитывается о своей деятельности перед Собранием;

организует и контролирует выполнение решений Собрания;

в рамках утверждённых Собранием основных направлений деятельности Организации рассматривает и утверждает программы и планы работы Организации;

определяет текущие задачи Организации, создаёт комиссии, рабочие группы и иные структуры, утверждает положения о них, утверждает их Председателей и планы деятельности, осуществляет контроль за их работой;

принимает решения о создании печатных органов Организации;

решает вопросы о вступлении Организации в иные общественные объединения, создании филиалов и представительств;

принимает решения о наградах и премиях Организации;

утверждает эмблему и другую символику Организации;

утверждает программы конференций, семинаров, «круглых столов» и других мероприятий, проводимых Организацией.

Совет принимает решения по иным вопросам деятельности Организации за исключением тех, которые относятся к исключительной компетенции Собрания.

6.13. Протокол заседания Совета подписывается Президентом Организации и Секретарём.

6.14. Руководителем Организации является Президент Организации (далее - Президент), который избирается Советом из числа членов Совета сроком на три года. Президент за два месяца до истечения своих полномочий представляет Совету кандидатуры на пост следующего Президента.

Президент:

действует без доверенности от имени Организации, представляет её интересы в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, коммерческими, некоммерческими, международными организациями;

председательствует на Собрании Организации, заседаниях Совета;

координирует подготовку Собрания;

подписывает протоколы и решения Собрания, договоры и соглашения Организации;

отчитывается о проделанной работе Собранию, Совету;

обеспечивает реализацию положений настоящего Устава, иных решений Собрания и Совета Организации;

организует и осуществляет общее руководство и контроль за деятельностью структурных подразделений, заслушивает отчёты об их деятельности;

утверждает Положение об обязанностях заместителя Президента;

Президент вправе делегировать часть своих полномочий заместителю;

решает иные вопросы, не относящиеся к исключительной компетенции Собрания и Совета.

6.15. В период отсутствия Президента его обязанности исполняет в полном объёме заместитель Президента на основании распоряжения Президента.

6.16. Секретарь Организации назначается Советом по представлению Президента и отвечает за подготовку документов Организации и их хранение.

РАЗДЕЛ 7. СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Структурную основу Организации составляют территориальные отделения муниципальных образований Амурской области (далее – территориальные отделения). Территориальное отделение создаётся не менее, чем тремя педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования. На территории одного муниципального района или городского округа может быть создано лишь одно территориальное отделение. Решение о принятии (включении) территориального отделения в состав Организации принимается Советом на основании протокола общего собрания.

7.2. Территориальные отделения Организации в своей работе руководствуются настоящим Уставом.

7.3. Председатель Совета территориального отделения избирается общим собранием отделения сроком на три года. Председатель Совета территориального отделения без доверенности осуществляет постоянное руководство отделением.

7.4. Председатель Совета территориального отделения:

осуществляет постоянное руководство деятельностью территориального отделения Организации в период между общими собраниями членов территориального отделения Организации. О проделанной работе руководитель территориального отделения отчитывается перед общим собранием членов территориального отделения Организации;

от имени отделения представляет его интересы в государственных органах и общественных объединениях;

определяет перечень вопросов, выносимых на обсуждение общего собрания членов территориального отделения;

осуществляет иные полномочия в рамках руководства текущей деятельностью отделения, не отнесённые к компетенции общего собрания.

7.5. Организация может иметь Попечительский совет, в состав которого могут быть включены успешные педагогические и общественные деятели, заинтересованные в совершенствовании и развитии сферы образования Амурской области.

Состав Попечительского совета утверждается приказом Минобрнауки Амурской области.

Попечительский совет содействует деятельности Организации, оказывает ей профессиональную поддержку и осуществляет общественный контроль соответствия деятельности органов управления Организации основным целям и задачам Организации и другим положениям её Положения.

РАЗДЕЛ 8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ

Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются Собранием не менее, чем двумя третями голосов присутствовавших на Собрании членов Организации.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «О муниципальной методической службе» (далее - ММС) определяет порядок создания и организации ее деятельности.

1.2. С учётом части 1 статьи 19 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в муниципальной системе образования могут создаваться и действовать организации, осуществляющие научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности и управления муниципальной системой образования, оценку качества образования.

1.3. ММС создаётся в целях повышения профессиональной компетентности педагогических и управленческих работников муниципальной системы образования и направлена на реализацию муниципальной образовательной политики.

1.4. Главными задачами ММС являются:

- содействие в выполнении инициатив государства, целевых программ развития образования;
- координация работы структур ММС, научно-методическое сопровождение их деятельности;
- создание условий для оказания учебно-методической и научной поддержки всем участникам образовательного процесса;
- содействие функционированию и развитию образовательных организаций общего образования;
- создание условий для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования;
- осуществление мониторинга состояния муниципальной системы образования.

1.5. ММС осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации,

министерства образования и науки Амурской области и настоящим Положением.

1.6. ММС несёт ответственность за организацию эффективного взаимодействия с педагогическими и руководящими кадрами муниципальной образовательной системы по вопросам организации непрерывного педагогического образования и повышения квалификации педагогических работников, развития муниципальной методической сети и её организационно-педагогического и информационно-методического сопровождения.

1.7. ММС осуществляет свою деятельность во взаимодействии с образовательными организациями дополнительного педагогического образования, другими образовательными организациями, занимающимися повышением квалификации и профессиональной подготовкой и переподготовкой педагогических работников и руководителей образовательных организаций.

2. Структура муниципальной методической службы

2.1. Структура ММС формируется в соответствии с потребностями, особенностями муниципальной системы образования и с учётом индивидуальных потребностей педагогических и руководящих работников.

2.2. Организационная модель ММС представлена двумя видами системообразующих структур:

- муниципальное учреждение (отдельное юридическое лицо) с функциями координации методической работы в муниципальной системе образования;

- профессиональные объединения педагогов, работающие на базе муниципальных образовательных организаций (далее - Объединения).

2.3. Принципы построения ММС.

2.3.1. Традиционная модель, построенная по «предметному принципу»: - информационно-методический центр (далее – ИМЦ) - районные (городские) методические объединения педагогов по предметам и направлениям - межшкольные методические объединения (далее – ММО) педагогов - школьные методические объединения (далее – ШМО) по предметам и направлениям. Эта структура обеспечивает организационное единство муниципальной методической службы, её управляемость, позволяет быстро и адекватно реагировать на постоянно изменяющуюся действительность.

2.3.2. Инновационная модель строится по «функциональному принципу». В основе инновационной модели муниципальной методической службы лежит трехуровневая структура. Сетевая многовекторная структура горизонтальных

взаимосвязей между субъектами муниципальной методической службы, обеспечивающая ее вариативность и гибкость. Специфика структуры - возникновение, развитие новых (непостоянных) субъектов методического пространства (виртуальных МО, дискуссионных площадок, ресурсных центров, педагогических сообществ и др.) на базе образовательных учреждений для решения конкретных педагогических или управленческих задач. Длительность их работы зависит как от степени сложности решаемых проблем, так и от степени эффективности предлагаемых в рамках организованного взаимодействия решений. Сетевая деятельность - это совместная деятельность нескольких образовательных учреждений, организованная для обучения, взаимообучения, совместного изучения, обмена опытом, проектирования, разработки, апробирования или внедрения учебно-методических комплектов, методик, технологий обучения, воспитания, новых механизмов управления в системе образования и т.д.

Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне – это:

- установка на преодоление автономности и закрытости образовательных учреждений;
 - взаимодействие образовательных учреждений и методических структур на принципах социального партнерства, интеграции ресурсов;
 - выстраивание прочных и эффективных вертикальных и горизонтальных связей не столько между учрежденческими структурами, сколько между профессиональными командами (проектные группы, опорные учреждения, методические центры на базе образовательных учреждений, и др.), работающие над общими проблемами;
 - свободная связанность равноправных и независимых партнерств.
- Сетевое взаимодействие ММС с учреждениями, участвующими в повышении квалификации педагогических работников, руководителей образовательных учреждений, специалистов методических служб.

2.4. Деятельность структур ММС регламентируется Положениями о них.

3. Организация управления муниципальной методической службой

3.1. Научное руководство ММС по согласованию с министерством образования и науки Амурской области осуществляет ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования» (далее – «АМИРО»).

3.2. Работа ММС осуществляется на основе годового плана, согласованного министерством образования и науки Амурской области.

3.3. Координацию методической работы на муниципальном уровне осуществляет районный методический совет (далее - ММС), в который

входят представители ИМЦ, районных (городских) методических объединений, методических советов муниципальных образовательных организаций, муниципальных образовательных организаций - региональных инновационных площадок, органа местного самоуправления в сфере образования.

3.4. Председателем ММС является лицо, ответственное за организацию методической работы при органе местного самоуправления в сфере образования.

3.5. Состав ММС утверждается приказом органа местного самоуправления в сфере образования.

3.6. Управление деятельностью муниципальных методических объединений, методических советов и методических объединений муниципальных образовательных организаций, их полномочия и функции регламентируются соответствующими Положениями, разработанными и утверждёнными в установленном порядке.

3.7. В работе ММС могут принимать участие приглашенные представители органов государственной власти, органов местного самоуправления, юридические и физические лица.

4. Права и обязанности руководителя муниципальной методической службы

4.1. Руководителя ММС обязан:

- обеспечивать координацию работы всех структур ММС;
- проводить заседания районного (городского) методического совета (не менее 3 заседаний в год), на которые могут приглашаться председатель и сотрудники органа местного самоуправления в сфере образования;
- разрабатывать и утверждать годовой план деятельности ММС, проводить его обсуждение на заседании РМС и доводить его до заместителей руководителей, ответственных за методическую работу образовательных организаций;
- вносить изменения по согласованию с членами РМС в план деятельности ММС;
- анализировать работу методической службы, определять направления дальнейшей работы, представлять ежегодный отчет о деятельности ММС и предложениях по её совершенствованию на муниципальной педагогической конференции (август);
- организовывать ежегодное предоставление экспериментальных площадок для обобщения опыта работы работников образовательных организаций муниципалитета;

- учитывать предложения заместителей руководителей ОО по учебной работе о значимости данного обобщения для образовательного пространства муниципалитета, при формировании состава педагогических работников на представление опыта работы в текущем году: вносить предложения главе муниципалитета о необходимом объеме финансирования на развитие ММС.

4.2. Руководитель ММС имеет право:

- запрашивать информацию, необходимую для его деятельности, от руководителей районных (городских) методических объединений (творческих/проблемных групп), ответственных за методическую работу ОО;

- осуществлять контроль выполнения планов работы районных (городских) методических объединений (творческих/проблемных групп), заслушивать руководителей о выполнении планов работы, давать указания о подготовке отчетов для представления их на районном (городском) методическом совете. вносить предложения начальнику органа местного самоуправления в сфере образования о поощрении педагогов, руководителей методической служб ОО за плодотворную деятельность по повышению профессионального уровня педагогических работников муниципальной системы образования.

4.3. Руководители районных (городских) методических объединений (творческих/проблемных групп) назначаются приказом органа местного самоуправления в сфере образования, в своей работе подчиняются руководителю ММС и согласовывают с ним направления методической деятельности, планы своей работы.

4.4. Руководители районных (городских) методических объединений (творческих / проблемных групп) обязаны осуществлять деятельность в соответствии с Положением о Муниципальной методической службе и Положением о районных (городских) методических объединениях, формировать состав и организовывать работу районных (городских) методических объединений (творческих/проблемных групп).

4.5. Структуры ММС имеют следующие права и обязанности:

- самостоятельно планировать свою деятельность в соответствии с действующей программой развития муниципальной системы образования, с решениями районного (городского) методического совета, планами работы органа местного самоуправления в сфере образования, ММС и образовательных организаций на текущий год;

- самостоятельно определять содержание и формы деятельности на основе нормативных актов, результатов мониторинговых и маркетинговых исследований, достижений педагогической науки и практики;

- вносить предложения на обсуждение в районный (городской) методический совет, педагогические советы организаций и др.;
- принимать участие в методических мероприятиях различного уровня.

5. Основные направления деятельности муниципальных методических служб

К основным направлениям деятельности ММС относятся:

5.1. Аналитическая деятельность:

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования;
- анализ и оценка эффективности деятельности муниципальных методических объединений, методических советов муниципальных образовательных организаций;
- анализ результатов повышения квалификации работников муниципальных образовательных организаций;
- выявление и распространение лучших педагогических и управленческих практик муниципальных образовательных организаций;
- выявление и распространение лучших практик организации методического сопровождения и взаимодействия муниципальных образовательных организаций с региональными инновационными площадками;
- сбор и обработка информации о результатах образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций.

5.2. Информационная деятельность:

- информирование работников муниципальных образовательных организаций о планах работы структур региональной методической службы, ММС, муниципальных методических объединений, результатах муниципальных профессиональных конкурсов, реализуемых проектах региональных инновационных площадок, об изменениях законодательства в сфере образования; формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);
- ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях; информационно-методическое сопровождение распространения педагогического опыта, новых образовательных технологий, современных подходов к использованию учебного оборудования, внедрения новых учебников;
- информирование муниципальных образовательных организаций и педагогических работников об актуальных направлениях развития

образования и инновационных процессах в региональной и муниципальной системах образования.

5.3. Организационно-методическая деятельность:

- организация взаимодействия и координация методической работы в муниципальной системе образования;
- методическое сопровождение актуальных направлений развития системы образования; организация работы муниципальных методических объединений педагогических работников образовательных организаций;
- организация сети методических объединений педагогических работников в муниципальных образовательных организациях;
- организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных организаций;
- обеспечение методического сопровождения и оказание практической помощи по вопросам повышения профессионального уровня педагогических работников;
- взаимодействие и координация методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и учреждений дополнительного профессионального (педагогического) образования;
- организация и проведение муниципальных методических мероприятий; организация участия педагогов муниципальных образовательных организаций в региональных методических мероприятиях;
- организация и проведение муниципальных олимпиад, конкурсных мероприятий для обучающихся (воспитанников).

5.4. Консультационная деятельность:

- организация консультаций для педагогических работников, руководителей методических объединений по вопросам внедрения нового содержания, технологий, методик;
- консультирование педагогических работников муниципальных образовательных организаций и родителей по вопросам обучения и воспитания детей.

6. Обеспечение деятельности муниципальной методической службы

6.1. ММС осуществляет свою деятельность на основании Положения во взаимодействии со структурными подразделениями государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования» (ГАУ ДПО

«АМИРО»), общественно-профессиональными объединениями всех уровней системы образования Амурской области.

6.2. Финансирование деятельности ММС осуществляется за счёт муниципального бюджета в соответствии с региональным нормативом, а также внебюджетных источников финансирования.

7. Перечень документов муниципальной методической службы

7.1. В перечень документов входит:

- Положение о ММС;
- Положение о районном (городском) методическом совете;
- Положение о районном (городском) методическом объединении;
- примерное Положение о школьном методическом объединении;
- состав районного методического совета, утвержденный приказом органа местного самоуправления в сфере образования;
- план работы ММС на учебный год, утвержденный приказом органа местного самоуправления в сфере образования;
- анализ выполнения годового плана работы ММС;
- Соглашение между ГАУ ДПО «АМИРО» и органом местного самоуправления в сфере образования (по необходимости).

7.2. Срок хранения документов - 3 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
О МОНИТОРИНГЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ
В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

Положение о мониторинге эффективности деятельности муниципальных методических служб в системе общего образования Амурской области разработано в соответствии с Положением о модели методической службы в системе общего образования Амурской области.

Деятельность муниципальных и школьных методических служб направлена на достижение следующих важных результатов:

- рост профессиональной компетентности специалистов муниципальной системы образования;
- формирование эффективной системы непрерывного образования педагогических кадров;
- создание оптимальной модели сетевой организации методической работы;
- содействие внедрению в образовательный процесс новых образовательных технологий;
- содействие созданию единого информационного образовательного пространства;
- обобщение и тиражирование в муниципальной системе лучших педагогических и управленческих практик, в том числе опыта работы инновационных площадок, проектных и творческих групп;
- создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования;
- наличие программы поддержки школьных методических объединений;
- осуществление мониторинга состояния муниципальной системы образования;
- формирование и обновление информационного банка муниципальной образовательной системы;
- участие в подготовке и проведении муниципальных педагогических конференций, профессиональных конкурсов, и т.п.;

- организация системы наставничества, оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, в подготовке работников образования к аттестации;
- внедрение преимущественно интерактивных и практико-ориентированных форм повышения квалификации;
- использование ресурсов сети Интернет для совершенствования сетевого взаимодействия методистов и учителей.

2. Объект мониторинга

Деятельность (содержание и результаты) муниципальных методических служб в системе общего образования Амурской области.

3. Цель мониторинга

Получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности методической службы и её влиянии на развитие качества образования в муниципальном образовании.

Задачи:

- формирование единой системы оценки научно-методического пространства и обеспечение единой системы управления методическим сопровождением педагогов;
- содействие инновационному развитию муниципальных систем образования;
- создание условий для разработки муниципальных и школьных моделей методического сопровождения педагогов;
- развитие мотивации к поиску новых форм и содержания методической поддержки учителя.

4. Принципы обеспечения мониторинга

- реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальной и личностной значимости;
- открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур;
- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;
- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

5. Ожидаемый результат

Мониторинг позволит получить следующие результаты:

- обеспечение целостной многоуровневой единой системы мониторинга и статистики, обеспечивающей объективное информационное отражение состояния и результатов деятельности муниципальных методических служб как части муниципальных систем образования;
- аналитическое обобщение результатов деятельности образовательных организаций и субъектов системы образования на основе статистических данных;
- разработка прогноза научно-методического обеспечения профессиональной деятельности педагогов и развитие их профессионализма, обеспечивающего повышение качества образования.

6. Критерии эффективности деятельности муниципальных методических служб

- соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций;
- наличие системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;
- развитие и поддержка школьных методических объединений;
- наличие системы аналитической деятельности;
- наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности муниципальных и школьных методических объединений;
- наличие показателей мониторинга системы методической работы;
- организация работы по инновационному развитию системы образования.

7. Система оценивания показателей мониторинга

Каждый из семи критериев делится на показатели, отражающие степень разработанности того или иного направления деятельности методической службы. Наличие подтверждения каждого показателя оценивается одним баллом. Общее количество баллов суммируется, анализируется состояние муниципальной и школьной методических служб, формируются дефициты, принимается управленческое решение по результатам мониторинга.

8. Система сбора и обработки информации

Сбор информации для мониторинга осуществляется один раз в год, в июне, путём внесения информации в таблицу ответственными представителями органов местного самоуправления в сфере образования и

дальнейшей обработки сотрудниками ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования». После обработки информации составляется аналитический отчёт о работе муниципальных методических служб и адресные рекомендации по совершенствованию системы методической работы в муниципалитете.

**Критерии и показатели эффективности муниципальных методических служб
в системе общего образования Амурской области**

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка	Итоги	
				1 б	0 б
1	Соответствие содержания и организации методической работы специфике образовательных организаций	Положение о деятельности муниципальной методической службы /Программа деятельности муниципальной методической службы	Наличие одного документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Соответствие планируемых результатов заявленным целям – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		План-график работы муниципальной методической службы	Наличие мероприятий с различными категориями специалистов системы образования по организации методической работы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Информационный ресурс муниципальных методических служб (сайт, страница на сайте и др.)	Наличие информационного ресурса – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Адресные программы повышения квалификации для коллективов школ, разных категорий педагогов, организуемые в МО	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
2	Наличие системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества	Муниципальная программа по осуществлению поддержки молодых педагогов и/или наставничеству	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		«Дорожная карта»/план-график мероприятий по поддержке молодых педагогов и/или реализации системы наставничества	Наличие мероприятий -1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Изучение состояния адаптации молодых педагогов в специфике профессиональной	Наличие муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов к		

		деятельности	специфике профессиональной деятельности – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие анализа проведения мониторинга – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Активное участие молодых педагогов в деятельности региональной ассоциации молодых педагогов	Наличие педагогов, участвующих в ассоциации молодых педагогов Амурской области – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Обеспечение наставничества	Наличие муниципальной программы/ «дорожной карты» сопровождения деятельности педагогов-наставников – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие анализа реализации муниципальной программы/ «дорожной карты» работы педагогов-наставников – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
3	Развитие и поддержка школьных методических объединений	Проектирование сопровождения методических объединений учителей	Наличие муниципальной программы/ «дорожной карты» по развитию и сопровождению школьных методических объединений – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие плана-графика заседаний РМО продуктов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие анализа выполнения плана-графика заседаний РМО – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие ежемесячных методических семинаров для директоров школ – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие регулярных методических		

			семинаров для заместителей директоров школ по учебно-методической работе продуктов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие регулярных методических семинаров для заместителей директоров школ по воспитательной работе для педагогов-психологов продуктов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие регулярных методических семинаров для предметных педагогов-тьюторов продуктов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие регулярных методических семинаров для руководителей школьных методических объединений продуктов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие регулярных методических семинаров для социальных педагогов продуктов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Программы (проекты, дорожные карты) профессионального развития педагогов в ОО муниципалитета	Наличие программ профессионального развития педагогов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Активность представителей школьных методических объединений в профессиональных конкурсах, грантах	Участие в профессиональных конкурсах, грантах – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Изучение профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Наличие муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Работа виртуального методического кабинета на сайте муниципальной методической службы	Наличие в виртуальном кабинете медиатеки современных учебно-		

			методических материалов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Прогнозирование, планирование и организация аттестации педагогических работников	Наличие плана-графика аттестации педагогических работников – 1 баллов, отсутствие – 0 баллов		
		Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников	Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников – 1 баллов, отсутствие – 0 баллов		
		Разработка и издание методических пособий	Наличие методических материалов, представленных на региональных конкурсах методических продуктов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие методических рекомендаций, получивших гриф редакционно-издательского совета ГАУ ДПО «АМИРО» или Экспертного совета при министерстве образования и науки Амурской области – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие методических материалов, прошедших рецензирование кафедры и размещенных на сайте ГАУ ДПО «АМИРО» – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Организация и результативность участия в профессиональных конкурсах	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Амурской области» – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Участие в региональном этапе конкурса «Учитель года Амурской области» – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		

			Результативность участия в региональном этапе конкурса «Учитель года Амурской области» – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Проведение муниципальных профессиональных конкурсов среди педагогов – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Участие в региональном этапе профессиональных конкурсов «За нравственный подвиг учителя», «Сердце отдаю детям» и др. – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Участие педагогов в конкурсе на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Результативность участия в конкурсе на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Поддержка педагогов по актуальным направлениям развития системы образования	Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы с одарёнными детьми – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		

			Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации предпрофильной подготовки и профильного обучения – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области проектной и исследовательской деятельности обучающихся – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации инклюзивных практик – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области цифровизации образовательного процесса – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
			Наличие «Дорожной карты» повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		

		Изучение состояния деятельности школьных методических служб	Наличие мониторинга деятельности школьных методических служб – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
4	Наличие системы аналитической деятельности	Аналитические справки (отчёты) о результатах оценочных процедур (ВПр, ОГЭ, ЕГЭ и других)	Наличие аналитической справки –о результатах ВПр– 1 балл, –о результатах ОГЭ – 1 балл, –о результатах ЕГЭ – 1 балл; –о результатах муниципальных диагностических работ – 1 балл; отсутствие – 0 баллов		
		Аналитическая справка о результатах повышения квалификации	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Аналитическая справка по аттестации педагогов	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Аналитическая справка о деятельности школьных муниципальных методических объединений	Наличие документа – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
5	Наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципалитета	Приказы, распоряжения, программы по результатам анализа деятельности школьных методических объединений, методических служб на уровне муниципалитета; протоколы заседаний, советов по результатам и другие подтверждающие материалы по результатам аналитической деятельности	Наличие материалов по данному направлению – 1 балл, отсутствие – 0 баллов Включение опыта методической муниципальной службы в Банк лучших практик в сфере образования Амурской области – дополнительно 2 балла		
6	Наличие показателей мониторинга системы методической работы	Мониторинг показателей системы методической работы на уровне муниципалитета Отчет о методической работе за год в соответствии с показателями мониторинга (в	Наличие одного из документов, содержащих информацию по данному направлению, – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		

		том числе реализация программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и/или наставничеству; программы поддержки школьных методических объединений, мониторинг дефицитов школьных методических объединений, дефицитов педагогов по образовательным организациям и др.) Отчет о самообследовании (с информацией о результатах методической работы)			
7	Организация работы по инновационному развитию системы образования	Наличие региональных инновационных площадок	Наличие приказа о присвоении статуса региональной инновационной площадки – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Участие ОО муниципалитета в федеральных конкурсах на получение субсидий	Наличие протоколов технической экспертизы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Наличие полученных субсидий	Наличие протоколов итоговой экспертизы Министерства просвещения РФ – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Наличие пилотных площадок по одному из направлений инновационной деятельности	Наличие приказа о присвоении статуса региональной пилотной площадки – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		
		Наличие стажировочных площадок по одному из направлений инновационной деятельности	Наличие приказа о присвоении статуса региональной стажировочной площадки – 1 балл, отсутствие – 0 баллов		

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ И ПОДДЕРЖКИ ШКОЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Повышение качества образования в системе общего образования Амурской области связывается с модернизацией работы профессиональных объединений педагогов всех уровней. Особое значение придаётся организации эффективной работы школьных методических объединений.

Методическое объединение педагогов (далее – МО) – это основное структурное подразделение методической службы общеобразовательной организации, осуществляющее методическую деятельность в рамках обучения одному предмету, предметной области или в рамках одной методической проблемы. В Амурской области методические объединения создаются и функционируют на трех уровнях: образовательная организация (школьное методическое объединение); муниципальная структура (муниципальное методическое объединение); региональное учебно-методическое объединение.

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.

Приоритетной задачей методического объединения любого уровня является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетентности учителя как одного из факторов повышения качества обучения. 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, предметной области или методической проблемы;
- 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.

Программа развития и поддержки школьных методических объединений составлена на основе Концепции региональной модели методической службы в системе образования Амурской области.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа поддержки муниципальных и школьных методических объединений
Основания разработки программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». 3. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (ред. от 26.04.2018). 4. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 6.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования». 5. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования». 6. Приказ Минтруда Российской Федерации от 18.10.2013 № 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 26.07.2017 №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»; 8. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; 9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2017 № 546 «Об утверждении Административного регламента исполнения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, государственной функции по осуществлению федерального государственного контроля качества образования»; 10. Приказ министерства образования и науки Амурской

	<p>области «Об утверждении региональной модели оценки качества образования» от 08.08.2019 № 979;</p> <p>11. Концепция региональной модели методической работы в системе общего образования Амурской области</p>
<p>Качественный анализ перечня школьных и районных методических объединений, функционирующих в области</p>	<p>Общее образование Амурской области представлено 295 общеобразовательными организациями (из них 8 учреждений интернатного типа и 1 учреждение при УФСИН).</p> <p>Особенности функционирования системы образования Амурской области обуславливает географическая и социально-экономическая специфика региона. Существенным фактором является значительная отдалённость ряда населённых пунктов от областного центра, их расположенность в труднодоступной местности. Около 70% школ области являются малокомплектными, в них обучается 31% от общего числа обучающихся.</p> <p>Образовательный процесс в общеобразовательных организациях Амурской области осуществляют 6917 учителей. Вместе с тем серьёзным фактором, отрицательно влияющим на качество образования, является проблема обеспеченности общеобразовательных организаций педагогическими кадрами: недостаток высококвалифицированных и молодых учителей, ограниченные возможности привлечения необходимых специалистов. В связи с этим возрастает необходимость совершенствования форм методической работы и увеличения эффективности деятельности методических служб как главного связующего звена между методическими структурами всех уровней, различными общественно-профессиональными объединениями педагогов, государственно-общественными институтами управления образованием, конкретными муниципальными образовательными организациями и педагогическими работниками.</p> <p>Управление системой образования Амурской области на региональном уровне осуществляет министерство образования и науки Амурской области, на муниципальном уровне – 29 органов местного самоуправления в сфере образования (управления, отделы, комитеты по образованию администраций городов, городских округов, районов).</p> <p>На региональном уровне научно-методическое сопровождение деятельности педагогов области осуществляет ГАУ ДПО «Амурский областной институт развития образования» (далее «АМИРО»). Он же обеспечивает дополнительное профессиональное образование педагогических работников.</p> <p>Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов на муниципальном уровне осуществляют методические отделы, центры, кабинеты (всего 18), в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методических кабинетов – 7 • информационно-методических центров – 2 • методических центров – 2

- организационно-методических отделов – 2
- информационно-аналитических центров – 1
- методических отделов – 1
- информационно-методических кабинетов – 1
- групп развития образования – 1
- секторов информационно-методической работы – 1

В названных структурах числится от 2-х (п.г.т. Прогресс) до 11 (Михайловский район) сотрудников.

Вместе с тем в 11 (41%) муниципальных отделах образования методические структуры отсутствуют (г.г. Зея, Райчихинск, Шимановск, Благовещенский, Завитинский, Зейский, Константиновский, Мазановский, Селемджинский, Сковородинский районы, ЗАТО Циолковский). В этих муниципалитетах методическую работу курируют отдельные специалисты.

Вместе с тем активно используемая в Амурской области практика отсутствия специализированных структурных подразделений или муниципальных учреждений, отвечающих за организацию методической работы, а также включение в должностные обязанности специалистов муниципальных органов управления образованием функций методистов не обеспечивает в полном объеме решение задач модернизации образования и используется незначительно. Наиболее распространенный вариант – функционирование в муниципалитете методической службы либо в форме структурного подразделения муниципального органа управления образованием, либо муниципального учреждения, как отдельного юридического лица.

При муниципальных органах местного самоуправления в сфере образования создано 14 городских (районных) научно-методических советов (г.г. Белогорск, Благовещенск, Зея, Тында, Белогорский, Ивановский, Магдагачинский, Михайловский, Ромненский, Свободненский, Сковородинский, Тамбовский, Тындинский, п.г.т. Прогресс), которые изучают, обобщают и тиражируют опыт учителей, проводят профессионально-общественную экспертизу методических продуктов.

Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов осуществляется через городские (районные) методические объединения. В общей сложности на территории Амурской области созданы и работают 365 методических объединений педагогов: от 28 в г.Благовещенске и г.Свободном до 4-х в Зейском районе. В большинстве муниципалитетов созданы методические объединения учителей начальных классов, математики, русского языка и литературы, иностранных языков, истории и обществознания, естественнонаучных дисциплин, физической культуры. Во многих территориях созданы интегрированные методические объединения: математики и информатики, физической культуры и ОБЖ, технологии и ИЗО, физики и информатики и др. В большинстве случаев на форму объединения предметных

специалистов влияет количество педагогов той или иной специальности в муниципалитете.

В Селемджинском районе в связи с большой территориальной разбросанностью населённых пунктов районные методические объединения не созданы. Методическая работа ведётся через школьные методические объединения и районные семинары.

Инфраструктура проблемных и творческих объединений учителей на уровне муниципалитетов не развита. Лишь в отдельных органах местного самоуправления в сфере образования созданы творческие и проблемные группы педагогов.

Однако полномочия муниципальных методических объединений не всегда обеспечивают реализацию всех направлений методической работы и зону ответственности в решении методических задач. В целом, анализ правовых актов по вопросам повышения квалификации и методической поддержки педагогических работников выявляет недостаточное регулирование данных процессов на муниципальном уровне.

В то же время в решении задач внедрения инновационного опыта, современных образовательных технологий, обеспечивающих новое качество образования, муниципальными методическими службами пока недостаточно используется потенциал региональных инновационных площадок, банка лучших практик, опыта общественно-профессиональных объединений педагогов.

На институциональном уровне методическую работу организуют и сопровождают школьные научно-методические или методические советы, учителя совершенствуют свои компетенции в рамках школьных методических объединений, проблемных групп, творческих лабораторий, школ молодого педагога. Но в сельских школах, где педагогические коллективы составляют 11-15 педагогов, эффективность работы методических объединений крайне низкая. Формы работы школьных методических служб часто не соответствуют современным условиям деятельности школ и требуют обновления. В школах практически отсутствует система профессионального наставничества. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности со стороны научных сотрудников вузов на школьном уровне отсутствует.

В регионе нет модели мониторинга эффективности работы муниципальных и школьных методических служб, нет системы выявления профессиональных дефицитов на основе диагностики уровня профессиональных компетентностей педагогов, соответственно нет отработанной системы адресной методической помощи отдельным педагогам и педагогическим коллективам.

Анализ выделенных недостатков и профессиональных педагогических дефицитов актуализирует проблему поддержки и развития методических объединений педагогов на муниципальном и институциональном уровнях, основанной на создании единого научно-методического пространства,

	организованного на принципах взаимодействия, направленного на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов.
Цель программы	Повысить эффективность деятельности школьных методических объединений
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие единого научно-методического пространства через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых методических структур; 2. Создание условий для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности; 3. Развитие мотивации деятельности педагогов в профессиональных сообществах; 4. Поддержка и сопровождение молодых педагогов и организация наставничества.
Сроки реализации программы	2020-2022 г.г.
Этапы реализации программы	<p>1 этап – организационный (июнь 2020г. – декабрь 2020 г.)</p> <p>2 этап – основной (январь 2021 г. – июнь 2022г.)</p> <p>3 этап – заключительный (июнь 2022г.- декабрь 2022г.)</p>
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение муниципальных мониторингов профессиональных потребностей и дефицитов работников образования – в 100% муниципальных образований; - разработка и внедрение муниципальных мониторингов адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности – в 100% муниципальных образований; - организация наставничества – для 100% молодых педагогов; - разработка и внедрение муниципальных программ по развитию и сопровождению школьных методических объединений - в 100% муниципальных образований; - проведение муниципальных конкурсов школьных, муниципальных методических объединений – в 100% муниципальных образований. - разработка и внедрение муниципальных программ или проектов повышения профессиональной компетентности педагогов в области работы с одаренными детьми – в 100% муниципальных образований; - разработка и внедрение муниципальных программ или проектов в области организации предпрофильной подготовки и профильного обучения – 100% муниципальных образований; - разработка и внедрение муниципальных программ или проектов в области организации инклюзивных практик – в 100% муниципальных образований; - разработка и внедрение муниципальных программ или проектов в области проектной и исследовательской деятельности обучающихся – в 100% муниципальных образований; - разработка и реализация «дорожных карт» повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения – в 100% муниципальных образований; - разработка и внедрение муниципальных программ или проектов в области цифровизации образовательного процесса –

	<p>в 70% муниципальных образований;</p> <p>- деятельность региональных инновационных площадок – в 60% муниципальных образований;</p> <p>- деятельность стажировочных площадок, ресурсных центров по одному из направлений инновационной деятельности – в 80% муниципальных образований;</p> <p>- участие в реализации одного из направлений национального проекта «Образование» - в 100% муниципальных образований;</p> <p>- проведение муниципальных этапов конкурсов «Учитель года Амурской области», «Сердце отдаю детям», «За нравственный подвиг учителя» – в 100% муниципальных образований.</p>
--	--

2. «ДОРОЖНАЯ КАРТА» РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ШКОЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Институциональный уровень			
1	Разработка системы мотивации педагогов к совершенствованию профессиональных компетенций	Июнь	Администрация ОО
2	Создание плана поддержки молодых педагогов, организация наставничества	Июнь	Администрация ОО
3	Утверждение перспективных планов курсовой подготовки, аттестации	Июнь	Администрация ОО
4	Диагностика профессиональных компетенций педагогов	Сентябрь	Администрация ОО
5	Создание условий для профессионального роста педагогов (подготовка к участию в конкурсах педагогического мастерства, проведению открытых мероприятий и др.)	Весь период	Администрация ОО
6	Участие педагогов в проектной и исследовательской деятельности	Весь период	Администрация ОО
Муниципальный уровень			
1	Разработка муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
2	Разработка нормативной базы, в том числе локальных актов, регламентирующих деятельность методических служб	По мере необходимости	Муниципальная методическая служба
3	Создание медиатеки современных учебно-методических материалов	Сентябрь-декабрь	Муниципальная методическая служба
4	Освещение методических мероприятий на сайтах и в СМИ	Весь период	Муниципальная методическая служба
5	Ведение форума на сайте муниципальной методической службы	Постоянно	Муниципальная методическая служба
6	Проведение виртуальных консультаций	По отдельному плану	Муниципальная методическая служба
7	Публикация методических рекомендаций, получивших гриф редакционно-издательского совета и /или Ученого совета ГАУ ДПО «АМИРО»	Весь период	Муниципальная методическая служба
8	Публикация методических материалов,	Весь период	Муниципальная

	прошедших рецензирование кафедры и размещенных на сайте ГАУ ДПО «АМИРО»		методическая служба
9	Подготовка методических рекомендаций	Весь период	Муниципальная методическая служба
10	Проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Амурской области»	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
11	Проведение муниципального этапа конкурса «За нравственный подвиг учителя»	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
12	Проведение муниципального этапа конкурса «Сердце отдаю детям»	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
13	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы с одаренными детьми	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
14	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы предпрофильной подготовки и профильного обучения	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
15	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
16	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы инклюзивных практик	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
17	Разработка муниципального проекта или программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы цифровизации образовательного процесса	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
18	Разработка мероприятий «Дорожной карты» повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
19	Участие образовательных организаций в муниципальном конкурсе на получение статуса инновационной площадки	Октябрь	Муниципальная методическая служба
20	Участие образовательных организаций в региональном конкурсе на получение статуса инновационной площадки	Декабрь	Муниципальная методическая служба
21	Участие ОО муниципалитета в федеральных конкурсах на получение субсидий	Ежегодно	Муниципальная методическая служба

22	Участие ОО в реализации одного из направлений национального проекта «Образование»	Постоянно	Муниципальная методическая служба
23	Проведение муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности	Январь	Муниципальная методическая служба
24	Участие молодых педагогов в региональной ассоциации	Весь период	Муниципальная методическая служба
25	Разработка муниципальной программы/ «дорожной карты» сопровождения деятельности педагогов-наставников	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
26	Проведение муниципального мониторинга деятельности школьных методических служб	Март	Муниципальная методическая служба
27	Разработка муниципальной программы/ «дорожной карты» по развитию и сопровождению школьных методических объединений	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
28	Разработка плана-графика заседаний РМО	Сентябрь	Муниципальная методическая служба
29	Составление анализа выполнения плана-графика заседаний РМО	Май	Муниципальная методическая служба
30	Проведение муниципального конкурса школьных, районных методических объединений	Февраль	Муниципальная методическая служба
31	Проведение регулярных методических семинаров для директоров школ	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
32	Проведение регулярных методических семинаров для заместителей директоров школ по учебно-методической работе	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
33	Проведение регулярных методических семинаров для заместителей директоров школ по воспитательной работе для педагогов-психологов	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
34	Проведение регулярных методических семинаров для предметных педагогов-тьюторов	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
35	Проведение регулярных методических семинаров для руководителей школьных методических объединений	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
36	Проведение регулярных методических семинаров для социальных педагогов	Ежегодно	Муниципальная методическая служба
Региональный уровень			
1	Проведение заседаний регионального УМО	По отдельному плану	Председатель РУМО
2	Координация деятельности региональных профессиональных методических объединений, ассоциаций	Постоянно	Заведующие кафедрами
3	Научно-методическое сопровождение	Постоянно	Заведующие

	региональных предметных ассоциаций учителей, ассоциации молодых педагогов и др. ассоциаций		кафедрами
4	Проведение регионального мониторинга эффективности методической работы	Ежегодно	?
5	Разработка дополнительной профессиональной программы повышения квалификации для руководителей, методистов муниципальных методических служб, руководителей методических объединений	По отдельному графику	Кафедра теории и практики управления образованием
6	Разработка адресных программ повышения квалификации для коллективов школ, разных категорий педагогов	По отдельному графику	Структурные подразделения АМИРО
7	Проведение курсов повышения квалификации для руководителей, методистов муниципальных методических служб, руководителей методических объединений	По отдельному графику	Кафедра теории и практики управления образованием
8	Анализ эффективности методической службы Амурской области	Ежегодно Март	Кафедра теории и практики управления образованием
9	Выделение актуальных направлений развития региональных сетевых сообществ	Ежегодно Март	Кафедра теории и практики управления образованием
10	Организация стажировок руководителей методических служб в муниципальных методических службах	По отдельному графику	Заведующие кафедрами Кураторы ММС
	Организация стажировок руководителей муниципальных и школьных методических служб в ГАУ ДПО «АМИРО»	По отдельному графику	Кафедра теории и практики управления образованием