

**Зеленкова Ирина Евгеньевна,**  
директор муниципального бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного  
профессионального образования,  
«Центр развития образования  
города Дубны Московской области»

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
METHODOLOGICAL SUPPORT OF EDUCATIONAL ACTIVITIES  
OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF THE CITY DISTRICT**

**Аннотация:** в данной статье рассматривается тема организации методического обеспечения образовательной деятельности образовательных организаций городского округа. Перспективным способом развития методических служб является их сетевое взаимодействие. Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создаёт благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников.

**Abstract:** this article discusses the topic of the organization of methodological support for educational activities of educational organizations of the city district. A promising way to develop methodological services is their networking. The development of the education system through a methodological network ensures the openness of teachers' achievements, stimulates their activity in spreading and mastering innovative experience, and creates favorable conditions for continuous education of teaching staff.

**Ключевые слова:** методическая работа, ФГОС, флагманские школы, стажировочные площадки, городские методические объединения, методический актив.

**Keywords:** methodical work, FGOS, flagship schools, internship sites, city methodical associations, methodical asset.

Программа методического обеспечения образовательной деятельности образовательных организаций городского округа:

- разработана с учётом основных выводов и направлений региональной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- является инструментом муниципальной методической службы городского округа для подготовки педагогов к реализации приоритетных направлений развития образования.

Современный этап развития российского общества, реформирование всех сфер его жизнедеятельности, предъявляет повышенные требования к человеку, к его личным и профессиональным качествам. Обеспечение этой задачи во многом зависит от возможности человека реализовать свой внутренний потенциал, свои способности и склонности. Время предъявляет к педагогам такие требования как профессионализм, мобильность, способность к творческому использованию всё возрастающего потока информации на практике. От уровня профессионально- педагогической культуры педагога, его способности к постоянному личностному и профессиональному росту зависит и качество образования, являющегося ведущей задачей его модернизации.

Основной целью модернизации образования является достижение нового качества образования, отвечающего новым социально-экономическим условиям России и основным



направлениям её развития. Одно из условий реализации этой задачи – обеспечение системы образования высококвалифицированными кадрами, с новым уровнем личностного и профессионального развития, владеющих новым содержанием. В связи с этим особую актуальность приобретает методическая работа, которая способствует развитию профессиональной компетентности преподавателя, его подготовке к педагогической деятельности в новых условиях реализации обновленных ФГОС.

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психологической подготовки и профессионального мастерства. Основными субъектами методической деятельности являются методисты. В основе деятельности методистов лежат федеральные государственные образовательные стандарты.

Перспективным способом развития методических служб является их сетевое взаимодействие. Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создаёт благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

#### **Цель и задачи**

Цель реализации программы – формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования городского округа.

Для реализации цели муниципальная методическая служба должны обеспечивать реализацию задач:

- выстроить взаимодействие с региональным оператором реализации Концепции научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- выстроить взаимодействие с Управлением образования городского округа;
- обеспечить доступность для педагогических работников и управленческих кадров качественного дополнительного профессионального образования с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации;
- развивать сетевое взаимодействие между субъектами методической деятельности городского округа для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров;
- организовать участие педагогических работников в процедурах по выявление профессиональных дефицитов;



- обеспечить сопровождение аттестации педагогических работников, методистов и управленческих кадров;
- персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций и индивидуального образовательного маршрута;
- расширить возможности и повысить значимость неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет развития сети профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу «равный учит равного», поддержки системы наставничества для «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов;
- создать условия для повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- формирование муниципального методического актива;
- создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- стимулировать разработку, апробацию и внедрение инновационных форм методической работы образовательных организаций, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений, институтов наставничества, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций;
- внедрять в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
- расширить возможности различных форм адресной поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;
- обеспечить реализацию программы наставничества;
- внедрить систему выявления кадровых потребностей образовательных организаций муниципалитета;
- обеспечить внедрение различных инструментов цифровизации образовательного процесса, форматов электронного и дистанционного образования;
- обеспечить реализацию механизмов для выявления, поддержки и развития одаренных детей на муниципальном уровне;
- содействовать развитию системы адресной поддержки детей и молодежи, одаренных в различных областях интеллектуальной и творческой деятельности;
- создать условия для реализации содержания обновленных ФГОС, формирования метапредметных планируемых результатов;
- расширить внедрение проектных и исследовательских образовательных технологий в рамках урочной и внеурочной деятельности.



**Этапы программы**  
**Срок реализации программы**  
декабрь 2024 год - декабрь 2027 год.

Этапы реализации программы	Цели этапа	Содержание
<b>Организационно-подготовительный (декабрь 2024 года – февраль 2025года)</b>	Выявление перспективных направлений развития муниципальной системы образования и моделирование нового качественного состояния методической службы, обеспечивающей их поддержку.	Разработка нормативно-правовых документов, направленных на расширение и включение новых форм работы в рамках сетевого взаимодействия, планирование программных мероприятий развития муниципальной методической службы по отдельным направлениям в соответствии с задачами. Проведение ряда мероприятий, связанных с началом преобразований и нововведений: Проектирование деятельности Организационных структур муниципальной сети, разработка положений и локальных актов; коррекция программы мониторинга; разработка тематики и выбор новых форм работы с руководителями и педагогами, в том числе и с молодыми; заключение договоров с ОО о методическом сопровождении образовательной деятельности образовательных организаций городского округа; разработка нормативно-правового документа по деятельности городского методического актива; планирование ресурсного и информационного обеспечения; Осуществление программных мероприятий по повышению качества образования.
<b>Основной этап (март 2025 года – октябрь 2027 года)</b>	Формирование профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров с использованием инновационного образовательного пространства.	Содействие повышению уровня профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций, а именно: Создание организационно-педагогических условий для стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования; содействие повышению качества образовательных услуг в системе дошкольного, общего и дополнительного образования;



		<p>реализация программы изучения профессиональных дефицитов педагогических кадров;</p> <p>Корректировка программных мероприятий в соответствии с федеральными и региональными проектами;</p> <p>Корректировка муниципальных, школьных программ и планов методической деятельности;</p> <p>анализ и коррекция форм и методов поддержки педагогических кадров в муниципальной методической службе и в образовательных организациях;</p> <p>осуществление пополнения ресурсного обеспечения методической деятельности педагогических кадров.</p> <p>Разработка многоуровневой муниципальной системы стимулирования инновационной деятельности и программы комплексной оценки инновационной деятельности педагогов и руководителей образовательных организаций;</p> <p>проведение программных мероприятий по повышению качества образования школьников, выявлению, поддержке и развитию одаренных детей;</p> <p>внедрение в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленных на улучшение качества преподавания и образования;</p> <p>проведение программных мероприятий, обеспечивающих объединение усилий разных ведомств, учреждений по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей;</p> <p>проведение мероприятий, обеспечивающих информационно – методическую поддержку педагогических работников, методистов и управленческих кадров при их аттестации.</p>
<p><b>Обобщающий (ноябрь – декабрь 2027 года).</b></p>	<p>Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития муниципальной методической службы.</p>	<p>Реализация мероприятий, направленных на анализ результатов, внедрение и распространение положительных форм и методов работы, полученных на предыдущих этапах:</p> <p>Проводятся мониторинговые исследования достигнутого уровня профессиональной компетентности педагогов;</p> <p>проводятся анализ и экспертиза успешности реализации муниципальных и школьных</p>



		<p>программ и планов методических служб и профессиональных объединений педагогов, форм и методов методической работы педагогических кадров;</p> <p>осуществляется саморегулирование и корректирование деятельности методической службы в соответствии с уровнем достижения поставленной цели из задач, анализ успехов и неудач, выявленных нерешенных проблем и противоречий;</p> <p>определяются дальнейшие направления и векторы развития муниципальной методической службы;</p> <p>проводится проблемно-ориентированный анализ по результатам инновационной деятельности, внедрению в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленных на улучшение качества преподавания и образования;</p> <p>анализируется успешность мероприятий по повышению качества образования, выявлению, поддержке и развитию одаренных детей;</p> <p>проводится серия информационно-аналитических семинаров для всех педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования по выявлению дальнейших направлений развития методической службы.</p>
--	--	--

### Содержание программы

Направления деятельности ММС включают:

#### *Аналитическое направление*

– анализ результатов диагностики профессиональных компетентностей и выявление дефицитов – «точек роста» и разработка индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогов и контроль их реализации;

– изучение и анализ состояния и результатов деятельности методической работы образовательных организаций, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направлений её совершенствования;

– изучение, обобщение и распространение эффективного опыта формирования компетентностей обучающихся.

#### *Информационное направление*

– формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);

– ознакомление педагогических работников с опытом инновационной деятельности образовательных организаций региона, России и международных партнеров;

– информирование педагогической общественности о новых тенденциях развития современного образования, ключевыми задачами и новыми результатами.





### ***Организационно-методическое направление***

- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения конкретными педагогическими работниками процедур оценки уровня владения профессиональными компетенциями;
- использование потенциала городского методического актива в методическом сопровождении педагогических работников, в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов;
- разработка модульных краткосрочных программ дополнительного профессионального образования с последующей экспертизой федерального уровня, включение программ в федеральный реестр (при наличии лицензии на образовательную деятельность);
- организация курсовой подготовки, направленной на освоение обновленных ФГОС НОО и ООО, по программам федерального реестра;
- внедрение моделей «горизонтального обучения» педагогических работников;
- организация и сопровождение стажировок педагогических работников;
- формирование и сопровождение деятельности площадок – стажировочных, флагманских, для создания, и развития деятельности профессиональных педагогических сообществ;
- организация сопровождения молодых специалистов;
- организация информационно – методической поддержки педагогических работников, методистов управленческих кадров при их аттестации;
- разработка и реализация дорожной карты реализации направлений методической деятельности в соответствии с приоритетными направлениями единой региональной системой научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- организация взаимодействия и координация методической деятельности ММС, учреждений дополнительного профессионального (педагогического) образования, региональных методических служб и образовательных организаций;
- организация методического сопровождения внедрения обновленных ФГОС НОО и ООО;
- обеспечение внедрения проектных технологий образования в рамках урочной и внеурочной деятельности;
- обеспечение условий для реализации механизмов для выявления, поддержки и развития одаренных детей на муниципальном уровне;
- сопровождение процесса цифровизации образовательной деятельности образовательных организаций.

### ***Консультационное направление***

- организация консультационной работы для образовательных организаций, педагогических работников по вопросам организации образовательной деятельности в рамках введения обновленных ФГОС НОО и ООО;
- популяризация и разъяснение результатов новейших педагогических и психологических исследований;
- методическое консультирование педагогов в ходе разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

### ***Методическое обеспечение образовательной деятельности***

Принципы деятельности ММС

*Принцип сопровождения* предусматривает: определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации, построение индивидуальных траекторий профессионального роста на основе результатов диагностики компетентностей.



*Принцип вариативности* связан с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации.

*Принцип мобильности и адресности* предусматривает оперативное реагирование на изменяющиеся потребности субъектов образовательного пространства и создание необходимых условий для решения профессиональных проблем, повышения компетентности в решении определенного круга профессиональных вопросов.

*Принцип стимулирования*, обеспечивающий рост профессиональной компетентности, предполагает применение эффективных способов мотивации педагогов.

*Принцип непрерывности и преемственности* предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, учёт уровня их реальной профессиональной готовности к обеспечению качественного образования, вовлеченности в систематическую методическую деятельность; согласованность деятельности всех субъектов методической системы региона, сохранение эффективных форм методической работы, а также развитие и внедрение новых.

*Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм* методической работы предполагает, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных групп. Реализация данного принципа предусматривает: определение востребованных тем и групповых форм методической работы; предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, курсах и других формах методической работы.

*Принцип открытости* включает в себя своевременное информирование профессионального сообщества о деятельности ММС, о задачах профессионального развития педагогов.

*Принцип прогнозирования* опирается на организацию методической работы с учётом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для подготовки педагогических кадров «здесь и сейчас».

Структурные компоненты муниципальной методической системы городского округа представляют субъекты:

Муниципальная методическая служба

Функции:

– обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ) (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

– предоставляет в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО;

– обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;

– содействует созданию модели методической службы, ориентированной на комплексное сопровождение инновационных процессов муниципальной системы образования, формирует системно-развивающую информационно-образовательную среду, которая способствует росту профессионального мастерства и личностному развитию педагогических и руководящих работников;

– координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;





- внедряет сетевую модель организации муниципальной методической службы;
- координирует деятельность по аттестации педагогических работников, методистов и управленческих кадров;

- содействует развитию системы выявления и адресной поддержки детей, одаренных в различных областях интеллектуальной и творческой деятельности;

Работники ММС проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ по программам федерального реестра.

#### Флагманские школы

##### Функции:

- транслируют лучшие практики на муниципальный и региональный уровень по тиражированию опыта лучших практик школы-флагмана;

- обеспечивают организацию открытой образовательной среды, обеспечивающей онлайн-трансляцию уроков, в том числе для студентов педагогических ВУЗов и колледжей;

- осуществляют модераторские функции в работе со школами, имеющими низкие результаты образовательной деятельности;

- организуют «горизонтальное» взаимодействие в работе с молодыми специалистами и педагогами муниципалитета;

- обеспечивает подготовку муниципальных команд обучающихся к продуктивному участию в региональном этапе ВсОШ.

#### Стажировочные площадки

- транслирует лучшие практики на муниципальный и региональный уровень по тиражированию опыта лучших практик стажировочной площадки;

- обеспечивают организацию открытой образовательной среды, обеспечивающей онлайн-трансляцию уроков, в том числе для студентов педагогических ВУЗов и колледжей;

- выступают в роли экспертов образовательной деятельности образовательных организаций, в том числе отдельных педагогов.

#### Городские методические объединения

##### Функции:

- осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

- создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

#### Методический актив

##### Функции:

- осуществляют методическую поддержку слушателям курсов повышения квалификации, в том числе ФР;

- организуют сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов;

- выступают в роли наставников молодых специалистов, педагогов, имеющих профессиональные дефициты по итогам оценки компетентностей.



**Мероприятия программы**

Мероприятия	Сроки	Прогнозируемые результаты
<b>Организационно-подготовительный (декабрь 2024 года – февраль 2025 года)</b>		
Пропаганда основных идей Программы среди субъектов муниципального методического пространства.	Январь 2025	Мотивационная готовность участников методической работы к реализации Программы.
Разработка методики изучения спроса информационных и методические услуги	Январь 2025	Готовый продукт для проведения процедуры проведения опроса
Изучение спроса на информационные и методические услуги.	Январь-февраль 2025	Перспективное проектирование деятельности муниципальной методической службы.
Разработка индикаторов и показателей эффективности реализации Программы	Январь 2025	Система показателей
Разработка муниципальной программы по сопровождению школ низкими образовательными результатами (далее – ШНОР)	Январь-февраль 2025	Комплекс мероприятий, обеспечивающих эффективное сопровождение ШНОР
Заключение соглашения с Ассоциацией педагогов	Январь-февраль 2025	Расширение возможностей для системной работы по сопровождению педагогов
Заключение договоров с ОО о методическом сопровождении образовательной деятельности Образовательных организаций городского округа	Январь-февраль 2025	Упорядочение отношений между ЦРО и ОО с целью повышения эффективности совместной деятельности
Круглый стол «Современная методическая служба ОО: перспективы развития»	Февраль 2025	Определение актуальных направлений муниципальной методической службы
Семинар «Освоение новых форм управления инновациями в ОО»	Февраль 2025	Повышение эффективности управления инновациями в ОО
Подача заявки на отбор образовательных организаций, осуществляющих методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основных образовательных программ в соответствии с ФГОС общего образования.	Январь 2025	Вхождение в федеральный реестр.



<b>Основной этап (март 2025 года – октябрь 2027 года)</b>		
Материально – техническое обеспечение мероприятий по реализации программы.	В течение этапа	Укрепление материально – технической базы ММС.
Организация мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров с учетом актуальных потребностей и перспективных направлений развития.	В течение этапа	Повышение профессиональных компетентностей педагогических работников и управленческих кадров.
Организация профессиональных конкурсов для стимулирования творчества педагогов и управленческих кадров	В течение этапа	Выявление эффективного опыта педагогической деятельности.
Методическое сопровождение деятельности площадок – региональных, стажировочных, флагманских	В течение этапа	Выявление эффективного инновационного опыта, повышение качества образования
Организация подготовки и участия обучающихся ОО в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS)	По графику проведения международных исследований	Повышение уровня функциональной грамотности у обучающихся ОО
Организация процедуры тестирования учителей/воспитателей на предмет выявления профессиональных дефицитов	По графику проведения исследований региональным оператором - ЦНППМ региона и/или федеральным	Выявление предметных и методических компетенций педагогов для дальнейшего составления и сопровождения ИОМ; при успешном прохождении – включение педагогов в методический актив
Изучение профессиональных дефицитов педагогических кадров для составления и методического сопровождения ИОМ	В течение этапа	Создание эффективной модели методической поддержки развития компетентности педагогических работников
Реализация программы «Одаренные дети»	В течение этапа	Расширение форм социальной поддержки одаренных детей, укрепление внешних связей образовательного сообщества
Реализация муниципальной программы по сопровождению ШНОР	В течение этапа	Повышение образовательных результатов в ШНОР



Организация сопровождения Аттестации педагогических работников, методистов и управленческих кадров	В течение этапа	Повышение качества образования, стимулирование профессионального или личностного роста педагогических работников, методистов и управленческих кадров
Проведение постоянно действующих семинаров, мастер – классов, круглых столов, тренингов для всех педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования, исходя из актуальных задач и запросов образовательных организаций	В течение этапа	Повышение профессионального уровня педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования
Организация деятельности «Школы молодого учителя» с привлечением городского методического актива	В течение этапа	Снижение проблем адаптации и успешное вхождение в профессиональную деятельность молодых педагогов
Муниципальный Педагогический совет «Организация образовательного пространства ОУ в период перехода на новые ФГОС НОО и ООО»»	Апрель 2025	Снижение проблем перехода на новые ФГОС НОО и ООО
Муниципальный Педагогический совет «Муниципальная система образования городского округа: стратегические цели и актуальные задачи»	Август 2025, 2026, 2027	Определение перспектив развития муниципальной системы образования с учетом выявленных проблем
Муниципальный семинар «Креативное мышление» – актуальное направление в исследовании функциональной грамотности»	Октябрь 2025	Выявить особенности направления функциональной грамотности "креативное мышление", определить подходы к формированию и оценке "креативного мышления" в образовательном процессе
Муниципальный семинар «Глобальная компетентность и "глобальные компетенции" проблемы Формирования глобальной компетентности в школе»	Декабрь 2025	Выявить особенности направления функциональной грамотности "глобальные компетенции", определить подходы к формированию "глобальных компетенций" в образовательном процессе
Муниципальный Педагогический совет «Реализация новых ФГОС НОО и ООО: успехи, проблемы и пути их решения»	Сентябрь 2026	Выявление эффективного опыта реализации новых ФГОС НОО и ООО, повышение качества образования



Городская конференция «Современная практика модернизации образования»	Ежегодно, март месяц	Диссеминация опыта, представление лучших практик
<b>Обобщающий (ноябрь – декабрь 2027 года).</b>		
Определение результатов, рефлексия	Ноябрь 2027	Мониторинг результативности.
Диагностика методической работы.	Ноябрь 2027	Результаты диагностики.
Обобщение опыта работы субъектов методической работы, распространение позитивного педагогического опыта.	Декабрь 2027	Методические рекомендации. Система мероприятий по распространению опыта.

### Средства контроля и критерии оценки качества результатов

При разработке показателей эффективности функционирования ММС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования субъектов Российской Федерации в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Таблица 3

Показатели:

№	Показатель	Значение	Методы сбора информации и инструменты оценки
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших	не менее 60% высокий, повышенный, базовый	Региональные и федеральные
	Диагностику профессиональных дефицитов.	уровень	диагностические материалы
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе Результатов диагностики профессиональных дефицитов.	не менее 60% педагогов имеют разработанные ИОМ; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ	Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов
3	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов.	6% в год от общего числа учителей успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса	Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора
4	Доля педагогических работников, реализующих обновленные ФГОС	100% к 2027 году	Анализ реализации обновленных ФГОС



5	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.	60% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников
6	Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	не менее 1 участника	Анализ участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства
7	Доля педагогических работников образовательных организаций, прошедших повышение квалификации по программам федерального реестра ДПП	8% в год от общего числа педагогических работников успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса	Мониторинг по итогам курсовой подготовки
8	Доля образовательных организаций, вовлеченных в мониторинг состояния и результатов деятельности методических объединений и/или Профессиональных сообществ педагогов	100%	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы
9	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100%	Мониторинг деятельности наставников
10	Доля школ, вовлеченных в систему менторства (стажировочных/инновационных/площадок)	60% от общего числа школ	Мониторинг деятельности стажировочных/инновационных/площадок
11	Доля образовательных организаций, вовлеченных в систему выявления кадровых потребностей образовательной организации	100%	Анализ кадровых потребностей ОО
12	Доля педагогических работников и управленческих кадров, включенных в деятельность муниципальных и региональных методических объединений, профессиональных сообществ и клубов, в том числе сетевых	100% от числа педагогических Работников и управленческих кадров	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы





13.	Доля педагогических работников, прошедших подготовку по вопросам выявления, поддержки, развития способностей и талантов у детей и молодежи / повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки, развития способностей и талантов у детей и молодежи	10% от числа педагогических Работников и управленческих кадров	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы
14.	Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на Распространение лучших педагогических практик по выявлению и сопровождению одаренных обучающихся	15% от числа педагогических Работников и управленческих кадров	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы
15.	Доля педагогических работников, принявших участие в профессиональных консультациях, круглых столах, мастер-классах, направленных на развитие профессиональных компетенций	80% от числа педагогических Работников и управленческих кадров	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы

Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);
- данные официальных сайтов профильного министерства, региональной организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров, муниципальной методической службы, образовательных организаций (иные информационные ресурсы субъекта Российской Федерации);
- изучение нормативных правовых документов профильного министерства, региональной организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров, муниципальной методической службы, образовательных организаций.



**Методы сбора и обработки информации**

Описание методов сбора информации	Описание методов обработки информации	Использование информационных систем для сбора информации
<p>Региональные и федеральные диагностические материалы</p>	<p>Поэлементный анализ                      Результатов оценки профессиональных компетенций (предметных, методических, метапредметных компетенций). Выявление профессиональных дефицитов. Формирование оценочных листов участника оценки. Федеральные процедуры проводятся в формате ЕГЭ на базе муниципальных площадки ЦНППМ. Проверка проводится экспертным сообществом. Результаты вносятся в ЕСОКО. Региональные процедуры проводятся в онлайн режиме на платформе школьного портала. Проверка проводится автоматически.</p>	<p>Анализ результатов позволяет определить индивидуальные образовательные маршруты педагогов.                      На основе результатов формируется перечень рассматриваемых вопросов содержания проекта «Школа профессионального мастера».                      Выявленные дефициты являются опорой для разработки и корректировки программ ДПО.                      Педагоги, показавшие высокий уровень развития профессиональных компетенций, включаются в методический актив Московской области и выступают в роли педагога-наставника.</p>
<p>Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>В единой цифровой среде ведется гугл-форма учета индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.                      Доступ к данной форме имеют сотрудники ЦНППМ, муниципальных методических служб.                      Проводится ежемесячный анализ количества разработанных, реализованных ИОМ.                      Проводится сравнительный анализ результатов процедуры оценки профессиональных компетенций и разработанных ИОМ.</p>	<p>Анализ региональной базы ИОМ позволяет внести корректировки в региональную, муниципальную, школьную модель сопровождения каждого педагога, сделать ее персонифицировано направленной.                      Анализ ИОМ позволяет определить план реализации программ ДПО и сформировать перечень актуальных тем программ ДПО.                      Результаты мониторинга позволяют скорректировать формирование цифрового портфолио педагогов.</p>



<p>Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора</p>	<p>В рамках реализации программ ДПО на базе Федерального оператора проводится входной, тематический и итоговый мониторинг. Региональный координатор получает результаты слушателей, что является основой для анализа профессиональных дефицитов педагогов.</p>	<p>На основе полученных результатов оценки профессиональных компетенций в рамках программ ДПО на базе федерального оператора формируются разноуровневые группы педагогов: – завершившие курс на высокому уровне рекомендуются для включения в методический актив; – получение статуса тьютора; – для педагогов с низким уровнем с последующим повторным прохождением процедуры оценки.</p>
<p>Мониторинг реализации Программ ДПО на базе организаций области</p>	<p>Обработка результатов реализации программ ДПО включает количественные и качественные показатели. Количественные показатели позволяют определить процент вовлечения в систему реализации программ ДПО. Качественные показатели позволяют определить актуальность и эффективность содержания, форм и методов обучения слушателей.</p>	<p>Количественные показатели позволяют сформировать план реализации программ ДПО в области. Качественные показатели определяют формирование актуального перечня тем программ ДПО – региональный реестр, а также включение в региональную систему внешних организаций, реализующих программы ДПО.</p>
<p>Методический аудит деятельности муниципальной методической службы</p>	<p>Методический аудит включает содержательный анализ концептуальных, процессуальных и управленческих документов муниципальных методических служб, структуру и наполнение сайтов ММС. Процедура методического аудита включает процесс экспертного анализа чек-листов, заполненных сотрудниками ММС, а также самоаудит.</p>	<p>На основе результатов методического аудита выстраивается работа с каждым участником системы, оказывается персональная методическая поддержка ЦНППМ в соответствии с зональным закреплением. Итоги методического аудита определяют содержание реализации проекта «Андрого 21 века» и систему повышения квалификации методистов ММС.</p>



<p>Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников</p>	<p>Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников включает два блока: мониторинг методического сопровождения молодых педагогов и сопровождение педагогов-наставников. Содержание мониторинга Молодых специалистов включает мониторинг данных цифровых ресурсов (ФГИС «Моя школа», региональные реестры), анализ содержания деятельности Региональной лаборатории. Содержание мониторинга Деятельности педагогов-наставников использует данные Школы наставников (включенность, результаты наставляемого педагога).</p>	<p>Результаты мониторинга направлены на сохранение количества молодых специалистов образовательных организаций. Данные мониторинга используются вузами для вовлечения выпускников педагогических специальностей в образовательную деятельность ОО области.</p>
<p>Мониторинг деятельности стажировочных/ инновационных/ апробационных площадок и флагманских школ</p>	<p>Мониторинг включает анализ реализации дорожной карты стажировочной площадки через ежемесячный отчет деятельности с приложением фото и видео материалов, методических пособий. Мониторинг эффективности деятельности стажировочных площадок через анализ распространения опыта и его масштабирование.</p>	<p>На основе данных анализа деятельности стажировочных Площадок формируется кластерная модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов и сопровождения школ с низкими образовательными результатами.</p>

*Список Литературы:*

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // СПС Консультант Плюс. 103 – и др.

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» // СПС Консультант Плюс



3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» // СПС КонсультантПлюс
4. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне: методическое пособие. – М.: АПКИПРО, 2005
5. Рекомендации по организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования // Вестник образования России, 2004. – № 9
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10. 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129/PS\\_pedagog.doc](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129/PS_pedagog.doc).
7. Адольф В.А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя // Педагогика. – 1998 – № 1 – С. 5-21.
8. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие муниципальной системы образования. – Кн. 2: Планирование и мотивация профессионального развития кадров. – М.: АПКИПРО, 2004 – 254 с.
9. Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя // Педагогическое образование в России– 2014 – № 2 – С. 49-53.
10. Вульф В.Б. Педагогическое сопровождение: явление и процесс.// Мир образования – образование в мире. – 2006 – № 2 (22). – С. 16-19.
11. Горовая В.И., Петрова Н.Ф. Научно-методическое сопровождение преподавателя как фактор совершенствования образовательного процесса // Успехи современного естествознания. – 2008 – № 2 – С. 35-40.

