

Утверждаю
Заведующий МУ отделом образования
Л.Л. Еремина
28.08.2022



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ
МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ Муниципального учреждения
отдела образования администрации города Донецка
Ростовской области на 2020-2025 гг.**

Паспорт Программы

Наименование программы	Программа развития муниципальной методической службы на 2020-2025 гг.
Основания разработки	1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 2. Профессиональный стандарт педагога (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н). 3. «Паспорт национального проекта «Образование», утв. решением президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24 декабря 2018 года). 4. Письмо Министерства образования и науки РФ от 09 марта 2004 г. № 03-51-48ин/42-03 «О Рекомендациях об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования»
Заказчик Программы	Муниципальное учреждение отдел образования администрации города Донецка
Основные разработчики Программы	Методический отдел МУ ОО г.Донецка
Исполнитель (соисполнители) Программы	МУ отдел образования г.Донецка, образовательные учреждения
Сроки реализации Программы	2020 – 2025 гг.
Цель Программы	Модернизация модели единого методического пространства, способствующего взаимодействию муниципальной методической службы (ММС) и методических служб образовательных организаций для повышения качества методического сопровождения педагогических кадров и обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста педагогов муниципального образования «Город Донецк»

Задачи Программы	- спроектировать модель единого методического пространства: от профессиональной подготовки и развития компетентностей до личностно-профессионального роста педагогов; - обеспечить формирование новых профессиональных позиций педагога, которые направлены на освоение предметных и методических компетенций, в том числе в области формирования функциональной грамотности; - персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций; - расширить сеть профессиональных сообществ, методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства педагогов по принципу «равный учит равного»; - поддерживать развитие системы наставничества для «горизонтального обучения» педагогических работников, в том числе молодых специалистов; - развивать сетевые формы взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов; - стимулировать внедрение инновационных форм методической работы в рамках инновационной инфраструктуры в сфере образования; - обеспечить повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов.
Ведущие направления Программы	<u>Организационно-методическая деятельность:</u> □ формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников

	образовательных организаций, в том числе, на сетевой основе; • организация работы муниципальной методической команды по оперативному и массовому внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций; • организация деятельности профессиональных сообществ, опорных школ, методических объединений педагогических работников для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования; • методическая поддержка молодых специалистов и развитие наставничества; • методическое сопровождение проведения профессиональных конкурсов, научно-практических конференций, олимпиад, форумов педагогических работников образовательных организаций города; <u>Научно-методическая деятельность</u> • создание системы информационной, экспертно-аналитической и консультационной поддержки педагогических работников и образовательных организаций на базе современных сетевых технологий; • экспертиза научно-методических, программных, научно-исследовательских материалов и т.п.; • сопровождение апробации инновационных программ, технологий; • разработка программ научно-методического сопровождения педагогических работников муниципальных образовательных организаций всех видов и типов в конкурсных мероприятиях; • организация сетевого взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов; • диссеминация инновационного
--	--

	педагогического опыта. <u>Аналитическая деятельность:</u> мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников муниципальной системы образования; • мониторинг состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, результатов деятельности методических объединений/профессиональных сообществ, определение направлений их совершенствования; • мониторинг результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества • выявление затруднений методического характера в образовательном процессе по заявкам образовательных организаций. <u>Информационная деятельность:</u> • формирование банка данных инновационного опыта; • распространение лучших образцов инновационной деятельности педагогов в профессиональном сообществе; • организация информационного пространства (сайт, группы в соцсетях и т.д.). <u>Издательская деятельность:</u> • выпуск сборников материалов научно-практических конференций, конкурсных мероприятий. <u>Консультативная деятельность:</u> • консультирование педагогических работников по проблемам обучения и воспитания
Объемы и источники финансирования	не требуется

Ожидаемые значения показателей конечных результатов	- совершенствование (модернизация) модели методической службы; - формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе; - повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов; - расширение форм профессионального роста педагогов (деятельность профессиональных объединений и сообществ, в том числе сетевых; профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество; конкурсы профессионального мастерства; продюсирование (поддержка) лидеров образования, педагогов, демонстрирующих инновационное поведение; самообразование; мониторинг качества методической работы); - повышение уровня профессионального мастерства педагогов города Донецка.
Условия реализации Программы	- высокий профессиональный уровень специалистов МУ отдела образования г. Донецка; - современное научно-методическое обеспечение инновационных процессов в методической службе
Система контроля исполнения Программы	Плановое рассмотрение хода поэтапной реализации программы в МУ ОО г.Донецка с предоставлением информации в установленном порядке
Описание рисков реализации Программы	- наличие необходимых специалистов; - сопротивление инновациям со стороны педагогов

Актуальность модернизации Модели муниципальной методической службы

Национальный проект «Образование» направлен на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по

качеству общего образования. Региональные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Современная образовательная среда», в которых система образования г.Донецка принимает активное участие, составляют ресурсную базу качественного образования в Ростовской области.

Ключевой фигурой в достижении высокого уровня качества образования является педагог, который призван направлять усилия на реализацию принципиальных изменений в образовании, обусловленных новыми вызовами государственной образовательной политики, социально-экономического развития города, социального заказа общества и личности на образование.

В связи с этим необходима перестройка деятельности педагога, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало его к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения. Полноценное выполнение этой задачи невозможно без эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов – важного условия обновления профессиональных компетенций, навыков и ценностей и повышения профессионального уровня педагогических кадров.

Муниципальная методическая служба (ММС) выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников города. Переориентация методической работы на муниципальном и институциональном (образовательной организации) уровнях на развитие внутреннего потенциала педагога, разработку адресных программ профессионального развития, учет специфики запросов педагогов, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия позволит педагогу занять субъектную позицию в своем профессиональном развитии.

В качестве основной функции методической службы становится функция научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников. В рамках Программы научно-методическое сопровождение рассматривается, с одной стороны, как ведущая функция ММС, с другой стороны, как система взаимосвязанных функций, действий, процедур, методов, техник, мероприятий, обеспечивающих оказание квалифицированной помощи педагогу в разрешении проблем профессиональной деятельности и развития на протяжении всей его профессиональной карьеры.

Цели и задачи Программы

Целью Программы является создание единого методического пространства, способствующего взаимодействию муниципальной методической службы и методических служб образовательных организаций для повышения качества методического сопровождения педагогических кадров и обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста педагогов Солнечного района.

Задачи Программы:

- спроектировать модель единого методического пространства: от профессиональной подготовки и развития компетентностей до личностно-профессионального роста педагогов;
- обеспечить формирование новых профессиональных позиций педагога, которые направлены на освоение предметных и методических компетенций, в том числе в области формирования функциональной грамотности;
- персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;
- расширить сеть профессиональных сообществ, методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства педагогов по принципу «равный учит равного»;
- поддерживать развитие системы наставничества для «горизонтального обучения» педагогических работников, в том числе молодых специалистов;
- развивать сетевые формы взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов;
- стимулировать внедрение инновационных форм методической работы в рамках инновационной инфраструктуры в сфере образования города Донецка;
- обеспечить повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов.

Модель ММС включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней (приложение № 1).

Структурный компонент Модели ММС

- муниципальная методическая служба – организационная структура, координирующая методическую работу и обеспечивающая условия для профессионального развития и самореализации педагогических работников в муниципальной системе образования;
- муниципальные методические объединения, творческие педагогические мастерские – профессиональные объединения педагогов одного или нескольких близких профилей, деятельность которых направлена на методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;
- муниципальная методическая команда – команда муниципальной системы образования, которая создается для организации и реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада, ориентированного на обеспечение готовности работников системы общего образования к введению и реализации на территории города Донецка крупных системных инноваций; осуществляет обучение и тьюторское сопровождение школьных методических команд;
- Центры образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - структурные подразделения общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности и малых городах, которые, наряду с созданием условий для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивают непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров, включая реализацию программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками);
- кроссфункциональные команды – временные команды из специалистов с различным функциональным опытом, объединяющих усилия для достижения общей цели, работающих над решением конкретной методической проблемы, актуальной для системы образования города;
- профессиональные сообщества (клуб творческих учителей «Профессионал.ру»– площадка для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования.

Функции структурного компонента Модели ММС как основные направления деятельности:

- совершенствование (модернизация) структуры методической службы (городской методический совет, экспертный совет по управлению инновационной деятельностью, совет по управлению проектами, кроссфункциональные команды и др.);
- разработка и актуализация планов методической работы с учетом задач региональных и муниципальных проектов в области «Образование», положений настоящей Модели;
- формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;
- организация работы муниципальной методической команды по оперативному и массовому внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций;
- обеспечение обучения новых субъектов методической поддержки: тьюторов, наставников, сетевых методистов, коучей, игротехников, педагогических дизайнеров и др.;
- переход к реализации стратегии методического сопровождения, предполагающей создание условий для профессионального развития и самореализации педагогических работников;
- межкурсовое сопровождение профессионального роста педагогических работников;
- создание системы информационной, экспертно-аналитической и консультационной поддержки педагогических работников и образовательных организаций муниципальной системы образования на базе современных сетевых технологий.

Структурный компонент Модели методической службы образовательной организации

- методический (научно-методический совет) – орган управления методической работой образовательной организации, осуществляющий разработку программ развития кадрового потенциала организации в контексте задач образовательной политики, разработку и реализацию стратегии методической работы в образовательной организации, модульных программ корпоративного обучения;
- школьная методическая команда - рабочая группа образовательной организации, которая в рамках реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада проводит модельные семинары для мобильного

освоения компетенций педагогическими работниками организации, необходимых для реализации системных новшеств;

- методические объединения - формат методической работы в образовательной организации, создающий образовательную среду для проявления творческой активности педагогов и направленный на преломление общедидактических, психологических и методических положений применительно к образовательной деятельности по тому или иному направлению, развитие профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;

- профессиональные объединения педагогических работников - проектные, творческие команды, временные научно-исследовательские коллективы, годовые команды учителей, исследовательские лаборатории и другие формы, созданные под решение актуальных задач организации;

- профессиональные обучающиеся сообщества - малые профессиональные группы (команды), объединяющие педагогов организации для непрерывного внутрикорпоративного обучения в процессе совместного решения возникающих в работе проблем;

- «пары» - объединение педагогов в пары на разных основаниях

(по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.) для «горизонтального» обучения на основе обмена опытом.

Функции Модели методической службы образовательной организации как основные направления деятельности:

- организация методической работы как системы задач стратегического, тактического и оперативного уровней на основе общей стратегической цели;

- перевод методической работы образовательной организации в формат корпоративного обучения с привлечением внешних интеллектуальных ресурсов и накоплением собственной базы знаний;

- создание в образовательных организациях профессионального обучающегося сообщества (самообучающейся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагога, составления программы индивидуального развития, направленного на развитие организации в целом;

- разработка и сопровождение персональных программ профессионального роста педагогических работников;

- разработка продуктов инновационной деятельности.

Содержание и формы профессионального роста педагогических работников в рамках модели ММС

Деятельность профессиональных объединений и сообществ

Профессиональные педагогические сообщества, методические объединения, а также сетевые сообщества имеют большой потенциал для профессионально-личностного развития педагога, обеспечивающего эффективность профессиональной деятельности. В процессе участия педагога в деятельности профессиональных сообществ (методических объединений, клубов, ассоциаций и др.) происходит не только обогащение деятельности педагога необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности.

В городе достаточно хорошо организована деятельность профессиональных объединений и сообществ (опорные школы для учителей-предметников, клуб творческих учителей «Профессионал.ру», творческие мастерские и т.д.). Вместе с тем, необходимо развивать новые формы профессиональной коммуникации педагогов: сетевые сообщества педагогов, формирующиеся не только по предметному принципу, но и по принципу межличностных интересов, и не зависящие от географической принадлежности членов сообществ.

Профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество

Организация собственной траектории образования на этапе вхождения в профессию – задача очень сложная для начинающего педагога. Одной из технологий, ориентированной на поддержку педагога в реализации собственной траектории образования, является наставничество - современная форма эффективного обучения и всесторонней поддержки специалиста без отрыва от работы.

Наставничество предполагает профессионализацию деятельности молодого специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более опытным работником непосредственно на рабочем месте.

Важной особенностью наставнических отношений является то, что они носят более неформальный и личностный характер, позволяющий передавать не только нюансы профессионального мастерства, но и решать

сложные задачи индивидуально-психологической адаптации начинающего педагога к требованиям профессиональной среды.

Посредством наставничества можно решить следующие задачи:

- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- осуществить адаптацию молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- сформировать сплоченный грамотный коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров.

Методическая поддержка молодых специалистов и наставничества

- формальное (практикоориентированные курсы повышения квалификации) и неформальное (семинары-практикумы, вебинары, тренинги, мастер-классы и др.) обучение молодых специалистов и их наставников;
- организация информационных встреч, создание информационного пространства (сайт, группы в соцсетях и т.д.);
- включение молодых педагогов и их наставников в конкурсное профессиональное движение: всероссийские и региональные конкурсы, муниципальный конкурс «Педагогический дебют», калейдоскоп открытых уроков для молодых педагогов «У меня это хорошо получается», и др.;
- организация образовательных событий (форумы, слеты: муниципальный педагогический интернет - марафон для молодых педагогов «Мой профессиональный старт», слет молодых педагогов и их наставников «Слет молодых педагогов» и др.)

Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства (далее – КПМ) являются одним из важнейших механизмов профессионального роста педагогических работников, материального и морального поощрения качественного педагогического труда.

Конкурсы профессионального мастерства позволяют решать следующие задачи:

- стимулировать непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации педагогического работника;

- формировать определенные эталоны профессионализма, которые становятся ориентирами для всего педагогического сообщества;
- выявлять и тиражировать лучшие педагогические практики, новые технологические решения эффективно реализации федеральных государственных образовательных стандартов;
- определять и «взращивать» потенциальные точки профессионального роста;
- формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и в обществе.

Являясь важной частью системы стимулирования активной позиции педагогических работников и педагогических коллективов в предъявлении обществу своих передовых практик, конкурсное движение в городе вместе с тем нуждается в систематизации и модернизации существующих конкурсов профессионального мастерства и организации новых, отвечающих вызовам времени.

Необходимо решить следующие задачи:

- формирование перечня муниципальных конкурсов для педагогических работников;
- актуализация информационного ресурса, консолидирующего сведения о конкурсном движении в муниципалитете;
- создание банка данных потенциальных участников КПМ, на уровне образовательной организации и на муниципальном уровне;
- проведение обучающих мероприятий в школах будущих конкурсантов;
- создание системы психолого-педагогической поддержки участников конкурсов;
- создание комфортных условий (удобное время, место, расписание конкурсных испытаний и др.);
- обеспечение доступности конкурсных мероприятий для участников конкурса, групп поддержки и других заинтересованных лиц;
- открытая работа жюри;
- организация площадок для неформального общения конкурсантов;
- работа со СМИ, освещение хода и итогов конкурсных мероприятий на официальном сайте УО, в социальных сетях, с использованием цифровых каналов коммуникации;
- создание системы эффективной диссеминации наиболее ценного опыта участников конкурсов: оформление наиболее ценных продуктов инновационной деятельности участников, размещение материалов

участников конкурса на сайте, привлечение победителей и призеров региональных конкурсов к участию в методических мероприятиях муниципального уровня и др.;

- привлечение участников профессиональных конкурсов к работе в профессиональных общественных объединениях (клуб «Профессионал.ру», совет молодых педагогов т.п.).

Самообразование

Самообразование способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, помогает осмыслению педагогического опыта и собственной самостоятельной деятельности. Необходимость педагогического самообразования обусловлена изменениями, которые постоянно происходят в системе образования и в обществе в целом.

Задача: создать условия для самообразования и самореализации педагогических работников.

Методическая поддержка самообразования педагогических работников

осуществляется по направлениям:

- создание единой информационной научно-методической среды (информация о ресурсах развития: курсах, книгах, статьях, полезных контактах, лучших практиках, «точках роста» и др.) для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования;

- обеспечение консультационной поддержки самообразования;
- создание условий для коммуникации с педагогами-лидерами, носителями инновационного опыта;

- оказание помощи педагогу в решении конкретной задачи, имеющей практический характер (через разработку и апробацию инновационного продукта);

- сопровождение педагога в реализации индивидуального маршрута личностно-профессионального развития (индивидуальный маршрут - персональный путь педагога по выполнению индивидуального плана, представляющего собой комплекс мероприятий, разработанных с учетом его потребностей и возможностей и обеспечивающих реализацию личностного и профессионального потенциала);

- обеспечение возможности он-лайн, «горизонтального» обучения на основе обмена опытом.

Ресурсы: информационные ресурсы, сетевые профессиональные сообщества.

Мониторинг эффективности качества методической работы

Мониторинг качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров и обеспечения комплекса условий для непрерывного образования и профессионального развития педагогов на муниципальном и институциональном (образовательной организации) уровнях проводится на основе *единых критериев и показателей качества методической работы*:

- критерий 1 «Обеспеченность методической помощью»;
- критерий 2 «Поддержка молодых педагогов и/или реализация программ наставничества»;
- критерий 3 «Развитие и/или поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов».

Методы сбора информации:

- данные анкетирования;
- данные официальной статистики;
- данные сайтов муниципальных образовательных организаций;
- изучение нормативно-правовых документов ШМО, муниципальных образовательных организаций.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ и разрабатываются адресные рекомендации.

Этапы реализации Программы

Этап	Содержание деятельности	Результаты деятельности
Подготовительный этап (ноябрь-декабрь 2020 г.)	Работа в режиме развития: - разработка локальных документов по всем направлениям деятельности; - организация методической работы в режиме функционирования; - обновление сайта.	Положения по всем направлениям деятельности. Обновленный сайт.

Основной этап реализации Программы (2021-2025 гг.)	Переход в режим функционирования: - обновление модели муниципальной методической службы; - реализация планов методической работы с учетом задач региональных и муниципальных проектов в области «Образование»; - организация работы муниципальной методической команды по оперативному и массовому внедрению педагогических инноваций; - организация деятельности профессиональных сообществ, опорных школ, методических объединений педагогов, конкурсов профессионального мастерства педагогов; - методическая поддержка молодых специалистов и наставничества; - научно-методическое обеспечение инновационной деятельности; - мониторинг качества методической работы	- изменение профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современными профессиональными компетенциями; - повышение качества методической работы по обеспечению качества образования; - создание муниципальной команды; - участие ММС, ШМО и педагогического сообщества в федеральных, региональных, муниципальных конкурсах; - представление результатов работы в виде статей, сборников, методических рекомендаций; - создание единой информационной научно-методической среды для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования педагогов; - создание системы эффективной диссеминации наиболее ценного опыта педагогов

Заключительный этап (2025 г.)	- Мониторинг успешности реализации Программы. - Мониторинг качества методической работы. - Корректировка Программы.	Создание единого методического пространства, способствующего взаимодействию ММС и методических служб образовательных организаций для повышения качества методического сопровождения педагогических кадров и обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста педагогов г.Донецка.
--	---	---

Ожидаемые результаты:

- совершенствование (модернизация) структуры методической службы;
- формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;
- повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов;
- расширение форм профессионального роста педагогов (деятельность профессиональных объединений и сообществ, в том числе и сетевых; профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество; конкурсы профессионального мастерства;
- повышение уровня профессионального мастерства педагогов муниципалитета.

Приложение 1

Модель организации муниципальной методической службы, функционально объединяющая структуры, осуществляющие методическое сопровождение и поддержку профессиональной деятельности педагогических работников



Единые показатели по обеспеченности методической помощью педагогических работников образовательных организаций

№ п/ п	Показатели по обеспеченности методической помощью педагогических работников образовательных организаций
<i>На уровне образовательной организации</i>	
1	Методические структуры, обеспечивающие методическую помощь педагогическим работникам, в том числе модель методической службы
2	Нормативно-правовая основа методической деятельности, соответствующая целям и задачам организации (локальные нормативные акты: положения о методической службе, о структурных подразделениях методической службы (о методическом совете, профессиональных объединениях образовательной организации, формах профессионального взаимодействия и др.), приказы о назначении руководителей профессиональных объединений и др.)
3	Учебно-методическая документация (положения о рабочей программе, системе оценки планируемых результатов освоения основной образовательной программы; планы, анализ методической работы, отчеты о результатах самооценки методической работы и др.)
4	Методическое оснащение образовательной деятельности:
4.1	<i>УМК, включенные в Федеральный перечень учебников</i>
4.2	<i>информационно-справочная, учебно-методическая литература, фонд периодических изданий, методических материалов, дидактических пособий и т.п., необходимых для осуществления образовательной деятельности</i>
4.3	<i>каталог учебно-методических пособий, методических рекомендаций, указаний по учебным предметам/предметным областям; современных достижений в области педагогики, психологии, методики; продуктивных образовательных технологий, методик и др.</i>
4.4	<i>фонд медиа-, фото-, видео-, аудио- материалов и др.</i>
5	Программа (стратегия, план) профессионального роста педагогов
6	Системы адресной поддержки педагогических работников на основе выявления (диагностики) профессиональных затруднений, самоанализа результатов деятельности
7	Корпоративное обучение сотрудников
8	Эффективные формы методической работы, в т.ч. сетевые (школьные профессиональные объединения педагогических работников):

8.1	<i>осуществляющие свою деятельность по актуальным направлениям развития образования</i>
8.2	<i>направленные на решение проблем и затруднений педагогов, улучшение</i>

	<i>качества работы (кружки качества, проектные группы, творческие группы)</i>
9	Активные формы профессионального взаимодействия (общения), в т.ч. сетевые, ориентированные на формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов (научно-методические мероприятия организации: тематические педсоветы, мастер-классы, педагогические мастерские, фестивали идей, деловые игры, тренинги и др.)
10	Система выявления, обобщения, распространения, тиражирования, внедрения лучших практик педагогов
11	Система подготовки к профессиональным конкурсам
12	Система работы с молодыми специалистами/система наставничества
13	Улучшение показателей по основным направлениям методической работы по результатам самообследования

Единые показатели по поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества в городе Донецке

Показатели по поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества	
<i>На уровне образовательной организации</i>	
1	Локальные нормативные акты, регулирующие методическое сопровождение молодых педагогов и / или наставничество
2	Программа (план) работы с молодыми педагогами и / или наставничества
3	Комплекс мероприятий для адаптации молодых педагогов
4	Практико-ориентированное индивидуальное сопровождение молодых специалистов на основе анализа профессиональных затруднений, мониторинга результативности деятельности молодых педагогов
5	Разработанные методические продукты по методическому сопровождению молодых педагогов: рекомендации, памятки, алгоритмы и др.
6	Распространение опыта работы с молодыми педагогами / наставничества в различных формах
7	Подготовка и участие молодых педагогов, педагогов-наставников в конкурсах профессионального мастерства разных уровней
8	Активность молодых педагогов в образовательных мероприятиях разных уровней
9	Комплекс мер по стимулированию и поощрению наставников
10	Закрепление молодых педагогов в образовательной организации

Единые показатели по развитию и поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов города Донецка

Показатели по развитию и поддержке школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников	
1	Нормативно-правовая основа, регулирующая деятельность школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательной организации

2	Модель методической службы образовательной организации, включающая сеть методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников, сформированных как по предметному принципу, так и по актуальным направлениям развития образования, в том числе временных творческих коллективов
3	Структуры (подразделения) в образовательной организации, сопровождающие деятельность методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников
4	Планирование деятельности методических объединений, профессиональных объединений на основе реально существующих методических потребностей педагогических работников
5	Организация обучения руководителей школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательной организации по вопросам совершенствования методической работы, по направлениям деятельности объединения
6	Организация мероприятий по обмену опытом деятельности школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательной организации
7	Наличие на сайте образовательной организации площадки для презентации деятельности школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников