

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
13.07.2026, 20:03 (UTC) | ID: 2685 | SNA-256: 8920...3574
Бережная Лариса Николаевна
Директор
ГБУ ИМЦ Курортного района Санкт-Петербурга



Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр»
Курортного района Санкт-Петербурга

РАССМОТРЕНО
Общим собранием
работников ГБУ ИМЦ
Курортного района
Санкт-Петербурга
Протокол
от 29.08.2025 № 3

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
ГБУ ИМЦ Курортного района
Санкт-Петербурга
Протокол
от 29.08.2025 № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ ИМЦ
Курортного района Санкт-Петербурга
Л.Н.Бережная
Приказ от 01.09.2025 № 45

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАЙОННОМ МЕТОДИЧЕСКОМ ОБЪЕДИНЕНИИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
КУРОРТНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург
2025

1. Общие положения

1.1. Районное методическое объединение (РМО) создается в соответствии с Уставом ГБУ ИМЦ Курортного района Санкт-Петербурга (далее ГБУ ИМЦ) и является элементом методической службы ГБУ ИМЦ, объединяющим педагогических работников образовательных организаций Курортного района Санкт-Петербурга по отдельным предметам и направлениям деятельности.

1.2. Деятельность РМО основывается на педагогическом анализе, прогнозировании и планировании образовательного процесса в соответствии с типами и видами образовательных учреждений района и их образовательными программами.

1.3. Основные направления деятельности, содержание, формы и методы работы РМО определяются его членами в соответствии с целями и задачами образовательной системы Курортного района Санкт-Петербурга.

1.4. В своей деятельности РМО руководствуется государственными нормативно-правовыми документами федерального, регионального и районного уровня, а также локальными актами ИМЦ.

1.5. РМО создается и ликвидируется на основании приказа директора ИМЦ.

2. Цели и задачи деятельности.

2.1. Целью деятельности РМО является создание условий для эффективной работы педагогических работников над повышением уровня профессиональной квалификации, гарантирующих качественное обучение учащихся.

2.2. Деятельность РМО направлена на выполнение следующих задач:

- информационно-методическая поддержка образовательного процесса;
- формирование единых подходов к методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;
- разработка адресных рекомендаций и управленческих решений по повышению качества образования;
- развитие профессионального мастерства; освоение актуальных профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров.
- диссеминация педагогического опыта;
- апробация и внедрение в образовательный процесс нового содержания, а также новых образовательных и информационных технологий;
- создание условий для самообразования учителей и осуществление руководства творческой работой педагогов;
- развитие адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе педагогов в возрасте до 35 лет в первые 3 года работы, в ходе непрерывного профессионального роста, в том числе способствующего устранению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций
- выявление, анализ и трансляция лучших образовательных практик, в том числе по итогам участия в профессиональных конкурсах.

3. Содержание деятельности.

3.1. Планирование и анализ деятельности.

3.2. Диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников и выбор форм повышения квалификации на основе анализа потребностей.

3.3. Разработка рекомендаций по вопросам содержания, методов и форм организации образовательной деятельности; повышения эффективности организации учебно-воспитательной работы на основе анализа образовательной деятельности.

3.4. Организация системы поддержки педагогических работников в возрасте до 35 лет.

3.5. Проведение массовых мероприятий, направленных на развитие профессионального мастерства и диссеминацию педагогического опыта (конференций, семинаров, конкурсов и др.).

3.6. Организация диагностики (мониторинга) эффективности деятельности членов РМО.

4. Структура и организация деятельности.

4.1. РМО в лице его руководителя, работая совместно с педагогическим советом ГБУ ИМЦ, осуществляет взаимосвязи с педагогическими советами ОУ района, координирует действия по реализации целей и задач методической, опытно-экспериментальной и научно-исследовательской деятельности.

4.2. Свою работу РМО организует в соответствии с планами (программами развития) ГБУ ИМЦ Курортного района Санкт-Петербурга.

4.3. В конце учебного года руководитель анализирует работу предметного объединения и представляет анализ на педагогическом совете ГБУ ИМЦ.

4.4. В состав РМО на добровольных началах входят руководящие, педагогические, научные и иные работники образовательных организаций Курортного района Санкт-Петербурга.

4.5. РМО принимает решения на своих заседаниях, которые проводятся не реже одного раза в квартал. Заседание РМО правомочно, если в его работе участвуют более половины его членов. Решения принимаются простым большинством голосов.

4.6. Дата, время и повестка заседания доводятся до сведения членов совета за 3 дня до его проведения. Заседания оформляются протоколами, которые подписывают председатель и секретарь.

5. Механизмы взаимодействия РМО с другими методическими структурами.

Координация, интеграция деятельности и активное сетевое взаимодействие методических объединений Курортного района Санкт-Петербурга реализуется с применением следующих механизмов:

5.1. Организационные механизмы

Координация деятельности через:

- совместные планы работы;
- согласование мероприятий;
- обмен информацией о проводимых событиях;
- участие в заседаниях других методических структур.

Документальное обеспечение взаимодействия:

- заключение соглашений о сотрудничестве
- разработка совместных методических материалов
- ведение единой базы данных
- оформление протоколов совместных мероприятий

5.2. Информационные механизмы

Обмен опытом через:

- проведение совместных семинаров;
- организация мастер-классов;
- выступления на конференциях;
- публикация материалов в совместных изданиях.

Цифровая интеграция:

- Создание общих информационных площадок;
- Ведение совместных онлайн-проектов;
- Использование единых баз данных;
- Организация вебинаров и онлайн-конференций.

5.3. Практические механизмы

Совместная работа над:

- разработкой методических рекомендаций;
- созданием образовательных программ;
- проведением диагностических исследований;
- организацией стажировок.

Проектная деятельность:

- реализация совместных образовательных проектов;
- разработка инновационных программ;
- создание экспериментальных площадок;
- проведение исследовательских работ.

5.4. Экспертные механизмы

Экспертная поддержка:

- участие в оценке профессиональных компетенций;
- проведение совместных экспертиз;
- участие в аттестационных процедурах;
- консультирование по методическим вопросам.

Аналитическая работа:

- совместный анализ результатов деятельности;
- оценка эффективности методических решений;
- мониторинг качества образования;
- прогнозирование развития методической работы.

5.5. Кадровые механизмы

Профессиональное развитие:

- организация совместных курсов повышения квалификации;

проведение стажировок;
наставничество;
обмен педагогическим опытом.

Работа с молодыми специалистами:

создание системы поддержки;
организация адаптационных программ;
проведение методических практикумов;
курирование профессионального роста.

6. Формы методической поддержки.

6.1. Коллективные формы работы:

теоретические семинары;
доклады и сообщения по актуальным вопросам педагогики;
проблемные семинары с практическим показом;
психолого-педагогические семинары.

Практические формы:

мастер-классы от опытных педагогов;
практикумы по отработке методических приемов;
открытые уроки и их анализ;
педагогические мастерские.

Интерактивные формы:

деловые и ролевые игры;
дискуссионные площадки;
круглые столы;
мозговой штурм.

Конференции и чтения:

научно-практические конференции;
педагогические чтения;
отчетные конференции.

Конкурсные мероприятия

профессиональные конкурсы;
ярмарки педагогических идей;
фестивали методических разработок.

6.2. Индивидуальные формы работы

Консультационная поддержка

индивидуальные консультации по методическим вопросам;
наставничество для молодых специалистов;
помощь в подготовке к аттестации.

Самообразовательная работа

разработка персональных методических материалов;
работа над личной творческой темой;
составление программ самообразования.

Диагностическая работа

мониторинг профессиональных компетенций;
анализ педагогической деятельности;
разработка диагностических инструментов.

6.3. Современные форматы

Дистанционные формы

вебинары и онлайн-конференции;
дистанционные мастер-классы;
сетевые профессиональные сообщества.

Проектная деятельность

разработка методических проектов;
создание электронных образовательных ресурсов;
реализация исследовательских проектов.

6.4. Организационные формы

Система наставничества

работа с молодыми специалистами;
поддержка педагогов при переходе на новые стандарты;
помощь в профессиональном становлении.

Методическое сопровождение

разработка методических рекомендаций;
создание банка методических материалов;
формирование базы лучших практик.

6.5. Формы документирования

Информационно-методическое обеспечение

создание методических пособий;
разработка дидактических материалов;
формирование электронной библиотеки.

Аналитическая работа

подготовка аналитических справок;
составление отчетов о проделанной работе;
мониторинг эффективности методической поддержки.

7. Документация методического объединения.

Для работы в методическом объединении должны быть следующие документы:

Приказ об открытии МО.

Приказ о назначении на должность руководителя методического объединения.

Положение о методическом объединении.

Анализ работы за прошедший год.

План работы МО на текущий учебный год.

Банк данных об учителях МО: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, преподаваемый предмет, общий стаж и педагогический, квалификационная категория, награды, звание, домашний телефон).

Перспективный план повышения квалификации педагогических работников МО.

Сведения о профессиональных потребностях педагогических работников МО.

План работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами в МО.

Протоколы заседаний МО.

8. Права методического объединения.

Методическое объединение имеет право:

- ставить вопрос о публикации материалов о передовом педагогическом опыте, накопленном в методическом объединении;
- ставить вопрос перед администрацией ГБУ ИМЦ о поощрении педагогических работников методического объединения за активное участие в инновационной деятельности.
- обращаться к директору ИМЦ с предложениями по повышению качества образования в районе.
- выносить адресные рекомендации, направленные на повышение качества образования.
- вносить вопросы в повестку дня заседаний педагогического совета ИМЦ.

9. Обязанности методического объединения.

- выполнять утвержденные директором планы деятельности;
- принимать активное участие в организации мероприятий, проводимых ИМЦ;
- публиковать материалы своей деятельности на официальном сайте ИМЦ и официальной странице ИМЦ в ВК не реже 1 раза в месяц;
- ведение необходимой документации;
- своевременность и качество аналитических отчетов;
- регулярность проведения заседаний.

10. Обязанности членов методического объединения.

- участвовать в заседаниях методического объединения, практических семинарах и т. д.;
- стремиться к повышению уровня профессионального мастерства;

- знать тенденции развития методики преподавания по областям;
- владеть основами самоанализа педагогической деятельности.

11. Контроль деятельности методического объединения.

Контроль деятельности и эффективности методических объединений осуществляется директором ГБУ ИМЦ, его заместителями в соответствии с планами методической работы ГБУ ИМЦ, утверждаемыми директором ГБУ ИМЦ. Мониторинг деятельности методических объединений проводится 1 раз полугодие в соответствии с приложением.

12. Срок действия положения.

Срок действия данного положения не ограничен.

Приложение

Мониторинг эффективности деятельности методических объединений

1. Организационные критерии		
1.1 Планово-аналитическая деятельность		
Наличие и выполнение годового плана работы	0-3 балла	
Своевременность и качество аналитических отчетов	0-3 балла	
Ведение необходимой документации	0-3 балла	
Регулярность проведения заседаний	0-3 балла	
1.2 Структура работы		
Организация временных творческих групп	0-3 балла	
Создание системы наставничества	0-3 балла	
Работа с молодыми специалистами	0-3 балла	
Взаимодействие с группами РМО	0-3 балла	
2. Профессиональные критерии		
2.1. Методическое сопровождение		
Разработка методических продуктов	0-3 балла	
Проведение обучающих мероприятий	0-3 балла	
Организация открытых уроков	0-3 балла	
Создание банка эффективных практик	0-3 балла	
2.2. Инновационная деятельность		
Внедрение новых технологий	0-3 балла	
Апробация современных методик	0-3 балла	
Разработка авторских программ	0-3 балла	
Использование цифровых инструментов	0-3 балла	
3. Количественные показатели		
3.1. Мероприятия РМО		
Количество проведенных семинаров	0-3 балла	
Число открытых мероприятий	0-3 балла	
Количество мастер-классов	0-3 балла	
Число участников мероприятий	0-3 балла	
3.2. Публикации и распространение опыта		
Количество опубликованных материалов	0-3 балла	
Выступления на конференциях	0-3 балла	
Участие в профессиональных конкурсах	0-3 балла	
Трансляция опыта через интернет-ресурсы	0-3 балла	
4. Качественные показатели		
4.1. Результативность работы		

Повышение квалификации педагогов	0-3 балла	
Устранение профессиональных дефицитов	0-3 балла	
Рост качества образования	0-3 балла	
Улучшение показателей аттестации	0-3 балла	
4.2. Социальное признание		
Победы в профессиональных конкурсах	0-3 балла	
Признание лучших практик	0-3 балла	
Публикации в профессиональных изданиях	0-3 балла	
Награды и поощрения	0-3 балла	
Итого:		

Высокий уровень (85-100 баллов) — достижение всех поставленных целей

Средний уровень (65-84 балла) — выполнение основных задач

Допустимый уровень (50-64 балла) — частичное выполнение задач

Низкий уровень (менее 50 баллов) — необходимость коррекции работы