


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА СУЛТАНА  
БАЙМАГАМБЕТОВА»**

Юридический адрес: Российская Федерация, 187342, Ленинградская обл., г. Кировск, ул. Горького, д. 16  
Телефон/факс: (881362) 21-948. E-mail: [gimn-keg@yandex.ru](mailto:gimn-keg@yandex.ru). Адрес сайта: <http://www.gimn-keg.ru/>  
ИНН/КПП 4706014323/470601001

УТВЕРЖДЕНО  
ПРИКАЗОМ ПО МБОУ «КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ»  
№7 – О ОТ 28.01.2026 Г.  
ДИРЕКТОР:  ГАНЕЕВА М.Р.

**ОТЧЕТ О ФУНКЦИОНИРОВАНИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ЗА 2025 - 2026  
УЧЕБНЫЙ ГОД**



Оценка методической работы МС МБОУ «Кировская гимназия» складывается из четырех слагаемых: работа предметных МО и вариативных групп, работа с молодыми педагогами, состояние методической работы ОО и инновационная деятельность в ОО.

Результаты деятельности следующие:

1. Показатели эффективности деятельности МС по реализации программ наставничества:

№	Показатели	Соответствует – 2 балла	Соответствует частично – 1 балл	Не соответствует – 0 балл
1.	Наличие нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации		1	
2.	Наличие методических рекомендаций по оказанию помощи и поддержки работы молодых педагогов	2		-
3.	Участие в разработке нормативных правовых документов по оказанию практической помощи молодым педагогам экспертов из числа ведущих специалистов и ОО, высшего и дополнительного образования, деятелей науки, культуры, спорта		1	
4.	Наличие информационного ресурса (сервиса), обеспечивающего реализацию механизма помощи и поддержки молодых педагогов			
5.	Система поддержки педагогических работников в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации и в форме наставничества, а также проведение обучающих активностей с привлечением действующих наставников	2	1	
6.	Создание сообществ молодых педагогов, их поддержки, в том числе через организацию наставничества, направленного на адаптацию специалистов на основе передачи опыта, обеспечения оптимального использования времени и ресурсов для приобретения ими необходимых профессиональных качеств		1	
7.	Трансляция лучших практик наставничества молодых и малоопытных педагогов в ОО		1	
8.	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование и поддержку сообщества молодых педагогов, развитие форм наставничества		1	

9.	Создание интернет-ресурса развития профессионального обучающегося сообщества для обмена практиками развития системы наставничества (в том числе, социальных сетей)	2		
10.	Осуществление взаимодействия с ведущими ОО высшего и дополнительного профессионального образования, научными центрами по вопросам психолого-педагогического и научно-методического сопровождения профессионального развития (становления) молодого педагога		1	
11.	Проведение не менее одного обучающего мероприятия в учебном году с участием наставников, имеющих в данной сфере положительный практический опыт, и молодых специалистов общего образования в возрасте не старше 35 лет	2		
	<i>Итого: 17-22 балла – высокая эффективность деятельности МС; 12-15 баллов – средняя эффективность деятельности МС; менее 12 баллов - низкая эффективность деятельности МС</i>	8	7	

Вывод: по показателю «Эффективность деятельности МС по реализации программ наставничества» результат – 15 баллов, что соответствует «средней эффективности деятельности МС».

## 2. Показатели деятельности методических объединений:

№	Показатели	Соответствует – 2 балла	Соответствует частично – 1 балл	Не соответствует – 0 балл
1.	Разработка методических продуктов по актуальным направлениям деятельности методического объединения		1	
2.	Организация методической помощи аттестующимся педагогическим работникам	2		
3.	Открытые уроки и мероприятия, мастер-классы, проводимые в рамках деятельности методического объединения.		1	
4.	Организация участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах, открытых мероприятиях	2		
5.	Проведение творческих отчеты педагогов, молодых учителей, наставников		1	
6.	Подготовка публикаций по актуальным направлениям деятельности методического объединения		1	
7.	Организация временных творческих групп	2		
8.	Организация методической учебы членов методического объединения	2		
9.	Проведение анализа результатов образовательного процесса по предмету (предметной области)	2		
10.	Разработка и реализация инновационных проектов	2		
11.	Создание банка эффективных практик по приоритетным направлениям деятельности методического объединения		1	
12.	Наличие качественной и общедоступной трансляции в информационной сети по приоритетным направлениям деятельности методического объединения	2		
	<i>Итого*: 18-24 балла – высокая</i>	16	5	

<p><i>эффективность деятельности методических объединений; 10-17 баллов – средняя эффективность деятельности методических объединений; менее 10 баллов - низкая эффективность деятельности методических объединений</i></p>			
---	--	--	--

Вывод: по показателю «Деятельность методических объединений» результат – 21 балл, что соответствует «высокой эффективности деятельности МС».

### 3. Критерии и показатели эффективности методической работы МС:

№	Критерии	Показатели	Соответствует – 2 балла	Соответствует частично – 1 балл	Не соответствует – 0 балл
1.	Организация работы методических объединений по единой методической теме «Создание единого методического пространства образовательного учреждения как эффективный компонент системы управления качеством образования»	<p>Обязательные формы работы заседания МО для реализации единой методической темы:</p> <p>1) открытые мероприятия (урок, разговор с обучающимися);</p> <p>2) организация деятельности МО по межуровневой преемственности стандартов;</p> <p>3) организация работы по анализу и подготовке к ВПР, НИКО, ОГЭ и ЕГЭ, объективности проведения оценочных процедур;</p> <p>4) презентация опыта работы педагога;</p> <p>5) представление опыта работы методического объединения учреждения</p>		1	
		<p>Мониторинг сайта ОО по направлению «Методическая работа» с целью определения уровня состояния работы МС ОО через наполнение страницы «Методическая служба» официального сайта ОО в сети Интернет:</p> <p>1) распорядительные акты учреждения по организации методической работы в учреждении (в том числе положения о методической службе ОО, методическом объединении, творческой группе, Школе молодого педагога или системе наставничества и т.п.), назначении ответственного за организацию методической работы в ОУ, руководителей МО;</p> <p>2) наличие сведений о методических объединениях;</p> <p>3) работа учреждения по единой методической теме;</p> <p>4) сведения о повышении квалификации педагогов (ссылка на страницу Сведения об</p>		1	

		<p>учреждении);</p> <p>5) план работы на учебный год;</p> <p>6) наличие и наполняемость методической копилки;</p> <p>7) наличие сведений о реализуемых в учреждении УМК;</p> <p>8) наличие нормативных документов и методических рекомендаций по вопросам методической работы вышестоящих организаций;</p> <p>9) наличие полезных ссылок на интернет-ресурсы в части методической деятельности</p>			
		<p>Для стимулирования работы школьных методических объединений проведение конкурса «Лучшее школьное предметное методическое объединение»</p>			0
2.	<p>Оказание методической и консультативной помощи отдельным педагогам по вопросам объективного оценивания при проведении оценочных процедур</p>	<p>Включение в план работы методических объединений вопросов проведения ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, в том числе вопросы объективного оценивания ВПР. Обсуждение на предметных секциях августовского районного педагогического совета итогов ГИА, разбор типичных ошибок при выполнении экзаменационных работ, всероссийских проверочных работ, организация работы учителя по анализу и подготовке к ВПР, НИКО, ОГЭ и ЕГЭ</p>	2		
3.	<p>Поддержка работников с низкими результатами обучения, с признаками низкой объективности при проведении оценочных процедур</p>	<p>Работа МС, направленная на оказание адресной консультативно-методической помощи отдельным педагогам в определении «проблемных точек» и изыскание внутренних резервов для роста как в обучении и воспитании детей, так и в осуществлении внутришкольного контроля, организации методической работы</p>		1	
4.	<p>Включение в сессии каникулярной школы для педагогов «Умные каникулы» для занятий для педагогов в целях выстраивания преемственности между ФГОС НОО, ООО, СОО.</p>	<p>Каникулярная школа для педагогов «Умные каникулы»: с целью развития профессиональной деятельности учителей по обновлению содержания образования, поддержки новых технологий в организации образовательного процесса, роста профессионального мастерства и развития системы работы с талантливыми детьми и учениками, испытывающими трудности в обучении, а также</p>		1	

		для оказания помощи сотрудникам, показывающим низкие образовательные результаты			
5.	Выполнение «дорожной карты» внедрения в школьной образовательной системе национальной системы учительского роста	Организация работы с молодыми специалистами: День молодого специалиста; акция «Методический поезд» «Наставники - молодым»; конкурс «Педагогический дебют» в рамках фестиваля педагогического мастерства «Профессиональный успех» и др. Работа в Школе молодого педагога	2		
6.	Включение в заседания методических объединений мероприятий в рамках реализации предметных концепций	Реализации предметных концепций, развития школьных информационно-библиотечных центров, внедрение нового УМК по отечественной истории	2		
7.	Рассмотрение на заседаниях и последующая проработка актуальных вопросов современной образовательной политики	1) участие в международных /Всероссийских/ региональных исследованиях качества образования; 2) участие в общероссийской оценке по модели PISA; 3) участие в иных исследованиях качества образования различного уровня	2		
	<i>Итого: 18-24 балла – высокая эффективность деятельности МС; 10-17 баллов – средняя эффективность деятельности МС; менее 10 баллов - низкая эффективность деятельности МС</i>		8	4	

Вывод: по показателю «Эффективность деятельности МС» результат – 12 баллов, что соответствует «средняя эффективность деятельности МС».

#### 4. Критерии и показатели эффективности инновационной деятельности МС:

#### Тема: «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС»

#### РЕЗУЛЬТАТЫ И ПРОДУКТЫ

Продукт	Разработчик и	Результат
1. Программа развития «На пути к идеальной школе» <a href="https://gimn-kirovskaya-r41.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/o-shkole/dokumenty_210.html">https://gimn-kirovskaya-r41.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/o-shkole/dokumenty_210.html</a>	Администрация Временная рабочая группа	Актуализирована на основе данных самооценки
2. Образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с приложениями <a href="https://gimn-keg.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-">https://gimn-keg.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-</a>	Администрация МО учителей- предметников Учителя-	Актуализированы в соответствии с требованиями ФГОС и ФОП

<a href="#">organizatsii/obrazovanie/</a>	предметники	
3. Деятельность в статусе победителя гранта «Движения первых» по созданию «Интерактивной карты Героя» (виртуальный музей)	Администрация Временная творческая группа	Отчеты о деятельности по проекту (ежемесячно, итоговый)
4. Деятельность по распространению опыта работы	Администрация Временная творческая группа	☞ Балабан Е.В., Ганеева М.Р., Мосина Е.В. Примеры успешных проектов, сочетающих традиционные формы увековечения памяти о Великой Победе, с современными подходами ☞ Белов С.А., Кононова З.Г., Терентьева С.В. Развитие функциональной грамотности обучающихся на уроках математики ☞ Петрова Е.В. Включение свирели в работу на уроках музыки по учебно-методическому комплексу Е.Д. Критской, Г.П. Сергеевой, Т.С. Шмагиной. Методическая разработка ☞ Ганеева М.Р., Кононова З.Г., Сердюк С.Е. «Инновационные подходы к формированию образовательных траекторий учащихся в профильных классах»

#### Выводы.

1. Деятельность методической службы по 1-му и 3-му показателям соответствуют среднему значению, по 2-му и 4-ому – высокому значению.

2. Гимназия полностью УКОМПЛЕКТОВАНА руководящими, педагогическими и иными кадрами В СООТВЕТСТВИИ СО ШТАТНЫМ РАСПИСАНИЕМ. Общая численность работников составляет 70 человек, из которых 39 являются педагогами, а 14 — внешними совместителями.

ОТСУТСТВУЮТ СТАВКИ по должностям «педагог - дефектолог» и «логопед», что требует привлечения специалистов в данных областях.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СОСТАВ педагогов характеризуется ВЫСОКИМ УРОВНЕМ: 92,31% имеют высшее образование, 82,04% обладают первой или высшей квалификационной категорией.

Значительная доля сотрудников (46,15%) ИМЕЕТ ОТРАСЛЕВЫЕ НАГРАДЫ, что свидетельствует о высоком уровне профессионализма и признании их заслуг.

Педагоги гимназии АКТИВНО УЧАСТВУЮТ В РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ, что подтверждает их востребованность и профессионализм. Количество руководителей школьных методических объединений – 6; из них, руководителей районных МО - 3, методистов муниципальной методической службы – 1, представителей в муниципальном методическом совете – 1; экспертов по проверке работ ЕГЭ – 1, ОГЭ – 3. Участников региональных проектов: «Развитие функциональной грамотности обучающихся на уроках математики, физики, химии» (3), «Поддержка школ со стабильно высокими образовательными результатами обучающихся» государственной программы «Современное образование Ленинградской области» (6).

ПЕЧАТНЫЕ РАБОТЫ сотрудников гимназии охватывают различные аспекты образовательного процесса: предметное обучение, патриотическое воспитание, функциональная грамотность, предпрофессиональное образование. Эти работы ДЕМОНСТРИРУЮТ РАЗНООБРАЗИЕ НАУЧНЫХ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГОВ И ИХ СТРЕМЛЕНИЕ К ИННОВАЦИЯМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.

Большинство сотрудников (89.74%) ПРОШЛИ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ, что способствует поддержанию высокого уровня компетенций.

### 3. Перспективы развития:

Для дальнейшего развития ММС планируется комплекс мероприятий, направленных на повышение квалификации и эффективности работы педагогического и управленческого состава.

Основные направления развития включают:

1. Кадровое планирование. Переквалификация некоторых категорий работников с переобучением их на новые должности. Расширение должностных обязанностей сотрудников с доплатой за выполнение новых задач.

2. Развитие кадрового потенциала. Совершенствование системы сопровождения трансперсонального развития педагогов, посредством организации системы административной поддержки различной направленности (материальная, социальная, управленческая и др.). Внедрение современных трендов инновационной педагогики (мультимодальная педагогика, обучение через вызов, педагогика отношений и заботы, педагогика с использованием ИИ, применение технологий расширенной реальности, подкасты).

3. Пересмотр критериев труда. Обновление показателей труда педагогических работников с учетом современных требований и вызовов, стоящих перед системой образования.

4. Модернизация методической службы. Развитие системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования.

5. Сетевое взаимодействие. Организация взаимодействия методической службы района и гимназии для преодоления профессиональных дефицитов и развития профессионального мастерства педагогических работников.

6. Внедрение виртуальных платформ. Использование онлайн-инструментов для наставничества и повышения квалификации сотрудников.

7. Обучение по федеральным программам. Организация обучения управленческой команды и педагогов по программам повышения квалификации из Федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования, в частности, в сфере воспитания, использования инструментов цифровой образовательной среды и формирования у обучающихся навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны. Реализация данных мер позволит гимназии укрепить кадровый потенциал, повысить качество образования и обеспечить соответствие современным требованиям.

Зам. директора по УВР Кононова З.Г.