

МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ САЯНСКОГО РАЙОНА»

ПРИКАЗ

с.Агинское

30.09.2023 г.

№ 268-О

О внесении изменений в муниципальную
модель методической службы

В целях развития в муниципалитете эффективных механизмов и условий для повышения профессионального мастерства и развития востребованных компетенций управленческих и педагогических кадров на основе квалифицированного методического сопровождения и поддержки образовательных организаций в осуществлении государственной политики в области образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальную модель методической службы в новой редакции (Приложение 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. руководителя



Топоркова Т.В.

Описание организационно-функциональной модели муниципальной методической службы системы образования Саянского района

Муниципальная методическая служба - это организационная структура в системе образования Саянского района, объединяющая участников образовательного процесса и реализующая функции их методического сопровождения.

Нормативным основанием для разработки модели является Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указ Президента от 07.05.2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Национальный проект «Образование», региональные проекты Красноярского края.

Цель деятельности муниципальной методической службы Саянского района – содействие развитию инновационного потенциала муниципальной системы образования, создание эффективных механизмов и условий для развития профессиональных компетенций на основе системы квалифицированного информационно-методического сопровождения управленческих и педагогических кадров, их персонифицированной поддержки, направленной на устранение профессиональных дефицитов, повышение профмастерства и качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач системы общего образования.

Основные задачи методической службы:

1.Создание единого информационно-образовательного и методического пространства района, обеспечивающего разнообразие профессиональных запросов в ликвидации профдефицитов, непрерывном развитии профессионального мастерства и становлении новой педагогической практики;

2.Внедрение сетевой организации методической работы за счет целенаправленного привлечения образовательных, информационных, методических, инновационных, кадровых ресурсов;

3. Ориентация управленческих и педагогических кадров на принятие новых смыслов деятельности в современных условиях, изменение стиля традиционного педагогического мышления (переход в позицию тьютора, развитие мобильности педагогов образовательных учреждений и муниципальной системы образования);

4. Профессиональная рефлексия, оценка профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов;

5.Персонализация и индивидуализация поддержки профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

6. Развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;
7. Поддержка инновационной и проектной деятельности;
8. Обобщение и распространение в муниципальной системе образования эффективного педагогического и управленческого опыта;
9. Формирование субъектной позиции педагогов в повышении квалификации.
10. Внедрение в практику и совершенствование различных форм - методического сопровождения (адресной поддержки) педагогических работников и управленческих кадров с учетом глобальных вызовов и задач развития системы образования.

Методологической основой модели ММС являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными компонентами ММС;
- деятельностный подход, предполагающий необходимость изменения профессиональной практики через активное освоение новых способов деятельности;
- личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также запрос управленческих кадров как субъектов непрерывного образования, при определении форм и способов в процессе поддержки профессионального развития и повышения профессионального мастерства;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами структурных компонентов.

В структуре муниципальной методической службы Саянского района выделяется два уровня: муниципальный и уровень образовательной организации, в которых есть как постоянные структурные компоненты, так и специально созданные временные целевые компоненты.

Структурные компоненты муниципального уровня.

Методический кабинет (РМК) – структурное подразделение МКУ «Управление образования администрации Саянского района», в методкабинете три штатные единицы (зав. методкабинетом и 2 методиста по направлениям деятельности).

Методический кабинет связующее звено всех компонентов.

Целью деятельности методического кабинета является создание условий по обеспечению непрерывного образования педагогических работников и организация методического сопровождения и поддержки образовательных организаций района в осуществлении государственной политики в области

образования, совершенствование профессиональной квалификации педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений.

Августовский педагогический совет работников образования Саянского района является высшим органом коллективного управления системой образования района, школы. Основная задача педагогического совета – определение приоритетных направлений развития системы образования и путей их реализации.

Методический совет (МС) создан при методическом кабинете управления образования в целях координации методической работы в муниципалитете. В состав методического совета входят руководители районных методических объединений и методисты, руководит работой заведующий методического кабинета управления образования.

Районные методические объединения педагогов (РМО) является одной из форм методической поддержки педагогических работников, непрерывного совершенствования уровня их профессионального мастерства по достижению планируемых образовательных результатов обучающихся, создания единого информационно-педагогического пространства для организации взаимообмена и распространения ценного педагогического опыта. В районе 12 методических объединения учителей предметников, специалистов работающих с детьми с ОВЗ, специалистов в области воспитания и дополнительного образования.

Региональный методический актив (РМА).

РМА осуществляет адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров для обеспечения устойчивых изменений в их деятельности и повышения качества образования. Обеспечивает распространение эффективного педагогического опыта (донесение идеи, форматов работы, их содержание, продуктов и результатов опыта инновационной деятельности) в образовательном процессе, поддержку педагогических инициатив. РМА осуществляет взаимодействие со структурными компонентами ММС.

Семинары - совещания заместителей руководителей по УВР организуются с целью повышения управленческой компетентности заместителей директоров образовательных учреждений по УВР, планирования, регулирования, координации деятельности школ, предупреждения противоречий и затруднений в организации учебно-воспитательной, методической работы в образовательном учреждении, поиск возможных путей их преодоления.

Муниципальные стажерские площадки (МСП) обеспечивают внедрение опережающих практик, реализуют и тиражируют успешные практики, ресурсы. Созданы с целью организации практико-ориентированной формы повышения квалификации педагогов внутри района. Стажерская площадка позволяет создать

условия для непрерывного профессионального совершенствования педагогов, изучения передового опыта ОО и развития на практике профессиональных компетенций и педагогического мастерства.

Программы МСП отвечают современным требованиям и направлены на повышение профессионального уровня педагогов и необходимых компетенций в направлении реализации системно-деятельностного подхода в организации образовательной деятельности обучающихся, формирования и оценке функциональной грамотности, оценке образовательных результатов обучающихся.

Кустовые тьюторские группы- группы педагогов муниципальных образовательных организаций, расположенных в небольшой удаленности друг от друга (куст), прошедших стажировку на базе муниципальных стажерских площадок, объединенные с целью повышения профессионального уровня педагогов по организации образовательного процесса, освоения новых методов и технологий, направленных на реализацию национальных проектов.

Деятельность тьюторской группы предполагает создание условий для повышения профессионального уровня каждого отдельного учителя и является оптимальной формой методической работы позволяющей включить в сетевое взаимодействие максимальное количество учителей. Тьюторское сопровождение педагогической деятельности заключается в том, что учитель выполняет действие по самостоятельно разработанным нормам, которые затем обсуждает с педагогами-тьюторами. Педагог-тьютор создает условия и предлагает способы для выявления, реализации и осмысления учителем своего профессионального опыта, образовательных целей, задач, средств и д.

Основные задачи тьюторских групп:

- методическое сопровождение профессиональной педагогической деятельности педагогов по достижению планируемых результатов обучающихся;
- создание методического пространства, позволяющего педагогам повысить профессиональный уровень и уровень педагогического мастерства для повышения качества обучения и воспитания;
- развитие педагогического сотрудничества.

Выездные советы руководителей ОО – организуются для внесения предложений по организации методической работы в образовательных организациях и принятия управленческих решений обеспечивающих качество образования

Муниципальные рабочие группы созданы для решения вопросов связанных с реализацией приоритетных задач системы общего образования

Структурные компоненты уровня образовательных организаций.

Методический совет - совещательный орган педагогического коллектива, координирующий и контролирующий работу всех подразделений методической службы школы.

Творческие группы - добровольное профессиональное объединение педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве по изучению, разработке идеи или проекта, обобщению материалов по определенной тематике или проблеме; внедрению новых образцов педагогической деятельности.

Школьные методические объединения педагогических работников - коллегиальный орган, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала.

Наставничество- «пары» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу или «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию», и др.

Функции «пар» педагогов осуществлять «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализация программ наставничества.

Проектные группы региональных инновационных площадок (РИП) организуются для реализации проекта ОО.

В состав рабочих и проектных групп входят педагоги из числа наиболее опытных, компетентных педагогов, имеющих высокую мотивацию к работе над конкретной проблемой.

Основные направления деятельности структурных компонентов, как муниципального уровня, так и уровня ОО:

Направление 1. Оценка профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров.

Задачи:

- систематическое выявление и анализ профессиональных дефицитов педагогов;
- изучение результатов педагогической деятельности, выявления положительных тенденций в организации учебно – воспитательного процесса и разработка на этой основе предложений по распространению педагогического опыта.

Направление 2. Совершенствование деятельности управленческих и педагогических работников

Задачи:

- обеспечение ликвидации квалификационных дефицитов посредством организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки

педагогических и руководящих работников ОО в рамках дополнительного профессионального образования;

- оказание персонифицированной методической помощи педагогическим работникам при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ);

- организация единого информационно-образовательного и методического пространства района для обеспечения непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров, обеспечение их продуктивной профессиональной коммуникации;

- организация сетевого взаимодействия школ с низкими образовательными результатами и школ со стабильно положительными результатами в плане методической поддержки

- выявление и распространение актуальных педагогических и управленческих практик в муниципалитете и за его пределами

Направление 3. Развитие в ОО и муниципалитете практик работы с образовательными результатами обучающихся, в том числе с результатами внешних оценочных процедур

Задачи:

- Обеспечение объективности образовательных результатов в рамках оценочных процедур

- Проведение всестороннего анализа полученных детских результатов и на их основе выявление квалификационных дефицитов педагогов

- Выявление и распространение практик работы с образовательными результатами обучающихся.

Формы реализации методического сопровождения педагогов в рамках ММС

- диагностика профдефицитов на муниципальном уровне и уровне ОО;

- разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута (ИОМ). Фиксацией результативности ИОМ является изменение педагогической практики вследствие изменения профессиональной деятельности педагога;

- тьюторское сопровождение учителями-методистами РМА (семинары, мастер-классы, консультации, посещение и проектирование учебных занятий, анализ результатов обучающихся);

- методическое сопровождение в рамках наставничества;

- методическое сопровождение в рамках РМО (семинары, мастер-классы, консультации, посещение и проектирование учебных занятий, анализ результатов обучающихся);

- посткурсовое сопровождение на уровне ОО;

- методические десанты.

Критерии эффективности деятельности муниципальной методической службы

1. Квалификационный ценз педагогических работников.

Доля педагогов успешно прошедших аттестацию в соответствии с заявленной категорией;

2. Включенность педагогов в активную методическую деятельность.

Доля педагогов, участников, тьюторских, проектных и творческих групп;

Доля педагогов, победителей конкурсов различного уровня ;

Доля педагогов, распространяющих опыт работы на разных уровнях;

Доля педагогов реализующих/реализовавших ИОМ.

3. Совершенствование образовательного процесса.

Доля педагогических работников, использующих в образовательном процессе современные образовательные технологии;

Доля педагогических и руководящих работников, участвующих в инновационных проектах и исследовательской деятельности;

4. Активность и заинтересованность в непрерывном самообразовании и повышении квалификации.

Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (3 года);

Доля педагогов, участников семинаров, конференций;

Доля педагогов прошедших стажировку;

3. Уровень удовлетворенности педагогов и руководителей образовательных организаций деятельностью муниципальной методической службы.

Удовлетворены полностью

Удовлетворены частично (назвать причины неудовлетворенности)

Не удовлетворены полностью (ваши предложения по обустройству муниципальной методической службы)

