

Управление образования
администрации Балахтинского района Красноярского края

ПРИКАЗ

от 24.06.2019 г.

№ 53

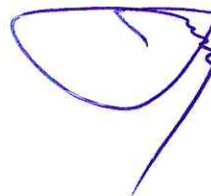
**«об утверждении Муниципальной модели развития методической
службы в системе образования Балахтинского района»**

В целях повышения качества образования Балахтинского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Муниципальную модель развития методической службы в системе образования Балахтинского района». (Приложение №1)
2. Обеспечить организационное и информационно-методическое сопровождение реализации Муниципальной модели развития методической службы в системе образования Балахтинского района».
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой

Руководитель управления образования



К.А. Кузьмин

Муниципальная модель развития методической службы в Балахтинском районе

Анализ состояния организации методической работы в муниципальном районе

Структура педагогического мастерства учителя представлена его профессиональной пригодностью; профессиональными знаниями, характеризующимися комплексностью, системностью, межпредметностью, субъектностью восприятия и воспроизведения учителем; профессионально-педагогической направленностью его личности; развитыми педагогическими способностями и отточенной педагогической техникой. Важнейшей особенностью педагогической деятельности является то, что она с начала и до конца построена на взаимодействия людей. Специфичен и итог педагогического труда – человек, овладевший определенной суммой общественной культуры. Но если в материальном производстве с получением продукта труда процесс развития завершается, тот продукт педагогической деятельности – человек в совокупности общественных отношений (личность) – способен к дальнейшему саморазвитию. Значит, человек получит некий способ, который позволяет ему самосовершенствоваться и развиваться в жизни. Как правило, способ можно передать, когда ты сам в совершенстве им владеешь. Самообразование – неперенный вид профессиональной деятельности учителя, результатом которой становятся постоянное приращение новых профессиональных знаний и личностное развитие. Следовательно, самообразовательная деятельность учителя является также важным структурным компонентом высокого уровня педагогического профессионализма, определяющее значение которого в развитии учительского мастерства. Как возможно построить процесс саморазвития педагога в школе? Конечно же, через организацию эффективной методической работы, которая на конкретном анализе затруднений учителей, действий, мероприятий, будет направлена на всестороннее повышение мастерства педагогов школы.

Существует несколько вариантов модели методической работы в школах района. Они не являются принципиально новыми и зафиксированы в классических схемах организации методической работы ведущими специалистами.

Методическая служба на основе методических объединений по образовательным областям

Данная модель наиболее распространена в школах с большим коллективом педагогов (МБОУ «Балахтинская средняя школа № 1 им. Героя Советского Союза Ф.Л. Каткова»; МБОУ «Приморская СШ им. Героя Советского Союза М.А. Юшкова», МБОУ Тюльковская СОШ). Методические объединения образуются на предметной основе, их количество зависит от педагогического состава школы. Планирует, координирует всю работу и организует

общешкольные мероприятия методический совет исходя из проблемы школы и внешнего заказа.

Методическая служба на индивидуальной основе

Главная особенность модели – шадящий режим работы, уход от обилия методических мероприятий. Основную роль играет самообразование учителей. Каждый педагог составляет собственную программу профессионального развития: изучение литературы, посещение семинаров, практикумов, разработка методических материалов и т.д. Администрация школы через диагностику выявляет запросы и потребности учителей и организует консультации, семинары, конференции, «круглые столы», мастер-классы и т.д. В конце года – обязательный анализ деятельности каждого учителя в форме итоговой общественной аттестации педагогов (МБОУ Грузенская СОШ).

Методическая служба на комплексной основе

Эта модель удобна для небольших школ. Постоянно действующий семинар может стать основной формой методической работы. Главная задача методического совета – согласование режима работы и программы семинара. Наиболее эффективным является сочетание практических и теоретических занятий. При наличии молодых специалистов возможна организация «Школы молодого педагога» (МБОУ Балахтинская СОШ №2).

Методическая служба на дифференцированной основе

Дифференциация может осуществляться по стажу и опыту работы. «Школа педагогического опыта» организована не только на школьном уровне, но и на районном уровне, что расширит возможности профессионального роста педагогов. Творческие группы также создаются на разных уровнях (школьном, районном) и рассматривают наиболее актуальные проблемы образования. Обязательным условием является связь всех уровней общешкольными мероприятиями, специально организованными «круглыми столами», конкурсами, семинарами по обмену опытом и т.д. Программа постоянно действующего семинара для классных руководителей может реализовываться через самостоятельные формы работы. В этом случае методический совет согласовывает график и режим работы всех коллективных форм педагогического общения (МБОУ Большесырская СОШ, МБОУ Ровненская средняя школа имени Г.П. Ерофеева, МБОУ Тюльковская СОШ).

Методическая служба на сравнительной основе работы микрогрупп

В этой модели микрогруппы работают по одинаковой программе, исходя из интересов школы; методический совет поддерживает и согласует их работу (МБОУ Петропавловская СОШ).

Методическая служба на диагностической основе

В этом варианте методический совет диагностирует проблемы учителей, планирует формы повышения квалификации и помогает учителям определиться с выбором программы, которая им необходима (МБОУ).

Методическая служба на основе инициативных групп

Инициативные группы добровольно возглавляют учителя из Совета творческих учителей. В основе их работы лежат одинаковые программы. В конце года – обязательный анализ деятельности групп.

Процесс построения деятельности методической службы сложный и многомерный, главное выйти на то содержание, которое необходимо данному образовательному учреждению. Как это сделать? Как правило, управленцы школы идут согласно первой модели методической работы: анализируют учебную деятельность, результаты внешних экспертиз, определяют проблему, ставят цель и задачи. На августовском педагогическом совете доводят до коллектива и через фронтальную работу пытаются решить проблему. Но, не всегда, получается, улучшить результат... Практика показывает, что только первичное восприятие знаний может быть фронтальным и групповым, последующая работа должна быть индивидуальной, непременно в самообразовательной деятельности в рамках организации непрерывного образования педагогов.

Вторая модель методической работы, она ближе к педагогу, учитывает проблемы каждого. И управленцы, которые идут по этому пути, решают проблемы образовательного учреждения через потребности, затруднения педагогов. Постановка цели, в этом случае, исходит из заказа практики, как и выделение основных направлений содержания работы администрации. На мой взгляд, она самая эффективная.

Третья модель методической работы будет эффективна, если целеполагание будет организовано всем коллективом, ещё лучше, через рефлексию каждого педагога. Ценность модели-сочетание практических и теоретических занятий.

Четвертая модель методической работы позволяет администрации образовательного учреждения учитывать возможности и потребности разных групп педагогов, которые могут стать друг для друга ресурсом как внутри группы, так и между группами. Эффективной она станет, если цель работы администрация и педагоги будут ставить совместно, исходя из анализа собственной деятельности.

Пятая модель методической работы интересна как способ деятельности. Если постановка цели будет реальная в образовательном учреждении, то она вызывает у педагога активность, и модель сработает.

Шестая модель методической работы консервативна, когда педагогу диктуют траекторию развития, самообразования, он будет выполнять обязательства формально. Изменения качества, в этом случае, ждать не приходится. Педагог теряет свободу и не может применить знания тогда, когда хочет, когда готов самостоятельно выстроить весь учебный процесс, так как траектория задана сверху.

В седьмой модели методической работы, педагог выступает как субъект профессиональной деятельности. Организация работы по данной модели позволит организовать зоны саморазвития каждого педагога и всего педагогического коллектива.

В любом случае, хорошо организованная методическая работа является важнейшим средством повышения педагогического мастерства учителей связующим в единое целое всю систему работы школы. Роль методической работы является сегодня необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приемы и формы обучения, постоянно накапливающийся опыт по решению образовательных и воспитательных проблем.

Целевой компонент

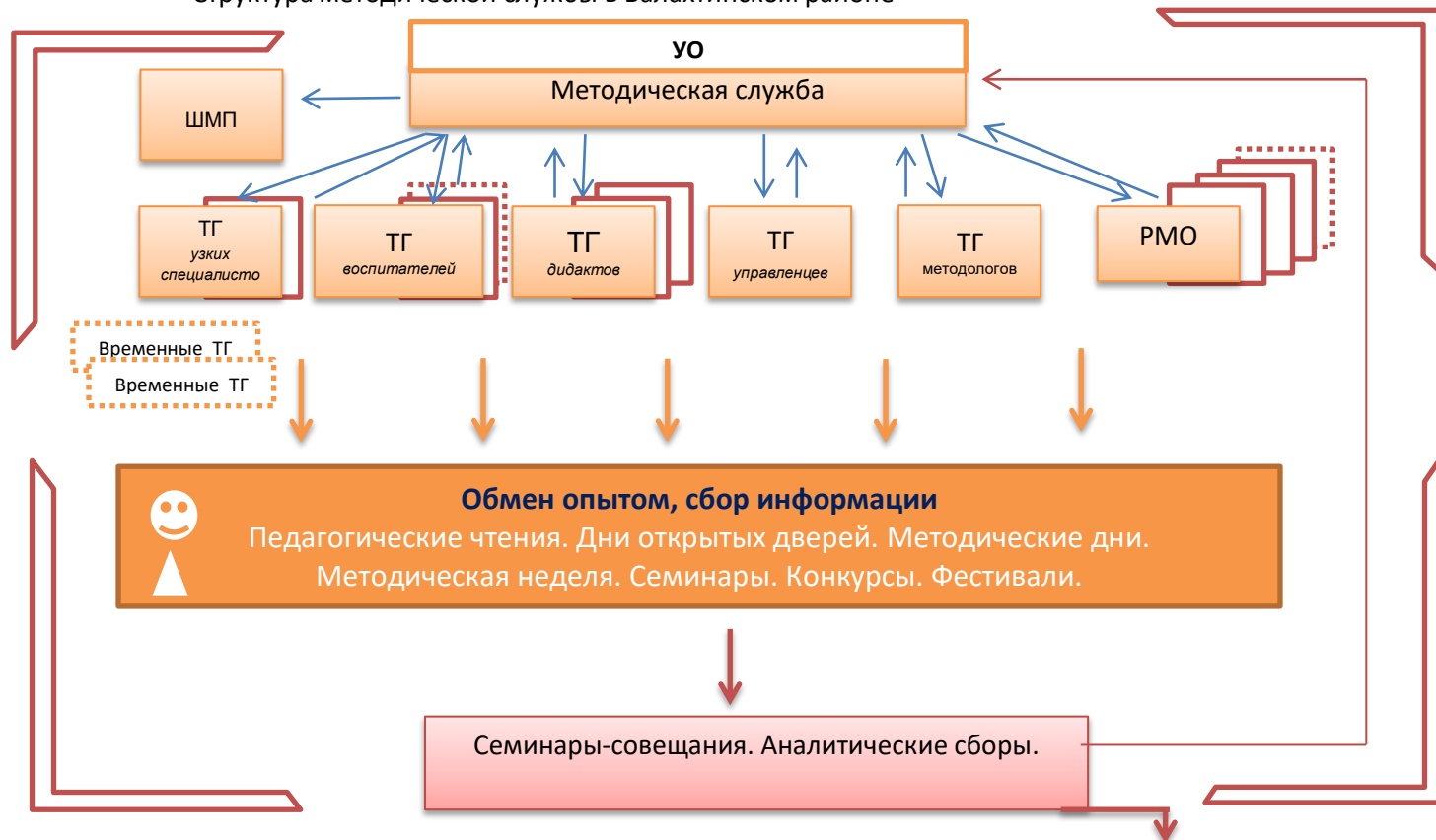
Цель: содействие развитию потенциала муниципальной системы образования, создание эффективных механизмов и условий для развития профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров и поддержки образовательных учреждений в осуществлении государственной политики в области образования.

Задачи:

- ориентация управленческих и педагогических кадров на принятие новых смыслов деятельности в современных условиях, изменение стиля традиционного педагогического мышления;
- совершенствовании системы профессионального развития педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов и индивидуальных затруднений педагогических работников.
- обеспечении эффективного управления профессиональным развитием на основе получаемой в процессе мониторинга достоверной информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и тенденциях ее изменения.
- осуществлять методическую поддержку молодых педагогов, способствовать реализации системы наставничества;
- выстроить систему управления реализацией программ/проектов, обеспечивающих функционирование и инновационное развитие образовательных организаций
- проводить регулярный мониторинг и анализ результативности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и ее влияния на повышение качества образования;
- формирование субъектной позиции педагогов в повышении квалификации;
- обобщение и распространение в муниципальной системе образования эффективного педагогического и управленческого опыта;
- создание единого информационно-образовательного и методического пространства района.

Структурный компонент

Структура методической службы в Балахтинском районе



Такая модель, поможет на стартовом этапе новой деятельности. В такой момент важно осуществить управление образовательным процессом через организацию творческих групп, которые призваны решить актуальные задачи содержательно-методического, диагностического, контрольно-оценочного характера. Возглавляет группу педагог-методист, который не только имеет собственный интересный опыт работы, но владеет элементами управленческого знания, умениями организационного, коммуникативного и аналитического характера. План каждой группы составляется на основе годового плана работы Методической службы с учетом целей стоящих перед современным образованием и муниципалитетом.

В рамках общего направления работы группы каждый субъект образования Балахтинского района самостоятельно работает над индивидуальной методической темой. Темы сопряжены с общей направленностью деятельности группы и, с одной стороны, способствуют росту личного профессионального мастерства, с другой – воплощают на практике определенный содержательный фрагмент общегруппового плана.

Содержание методической работы

Методическая работа достаточно подвижна в содержании, которое постоянно обновляется в зависимости от изменений общей системы образования, но она сравнительно устойчива в организационных формах, которые при планировании методической работы отбираются с учетом их возможности решать основные образовательные задачи и реализовывать содержание выбранных направлений.

В центре внимания методической службы района - формирование готовности педагога к выполнению своих функций. В концентрированном виде это отражено в федеральных государственных образовательных стандартах общего образования, профессиональных стандартах. Учитель должен быть: 1) носителем традиционных ценностей России и гражданского общества, примером образцового поведения в обществе; 2) патриотом, осознающим свою сопричастность к судьбам Родины, укорененным в духовных и культурных традициях многонационального народа России; 3) личностью, способной к духовно-нравственному развитию и самовоспитанию, мотивированной к непрерывному совершенствованию знаний и компетенций; 4) профессионалом, владеющим содержанием избранной научной области и умеющим эффективно использовать его в деятельности; 5) педагогом, способным к проектированию образовательной среды учащегося, класса, школы, владеющим способами эффективных коммуникаций в поликультурной среде; 6) личностью, владеющей основами психолого-педагогических знаний, разнообразными педагогическими технологиями; 7) пользователем ИКТ на уровне достаточном квалифицированного специалиста.

Обозначенные требования к учителю формируются в течение всей профессиональной деятельности. Их сегодня следует связывать с освоением нового содержания общего образования, методик и технологий, инновационных способов действия, необходимых для эффективной профессиональной деятельности. Безусловно, наряду с самообразованием, ведущую роль в формировании названных качеств должна играть методическая деятельность и система повышения квалификации.

Ключевым в деятельности методической службы является **системный подход** применительно к образовательным организациям и педагогам.

При отработке любой из тем во взаимозависимости находятся цель, задачи, содержание, средства, условия, результаты образовательной деятельности. Этот подход утверждает, что взаимодействие всегда комплексно, оказывает влияние на всю систему и дает возможность получить конкретный результат.

В процессе освоения ФГОС общего образования для методического центра является актуальным **деятельностный подход**.

Один из важнейших аспектов деятельностного подхода заключается в том, что психологические способности человека являются результатом

преобразования внешней предметной деятельности во внутреннюю психическую деятельность путем последовательных изменений. Соответственно, личностное, социальное, познавательное развитие педагогов определяется во многом характером организации их деятельности, в первую очередь познавательной. Важно обратить внимание на то, что деятельностный подход в подготовке работников сферы образования лучше реализуется при соблюдении ряда условий. Среди них приоритетными являются следующие: 1) наличие познавательного мотива – желание узнать, открыть, научиться, и конкретной учебной цели – понимание того, что именно нужно выяснить и освоить; 2) выполнение определенных действий для приобретения недостающих знаний; 3) выявление и освоение способов действия, позволяющих осознанно применять приобретенные знания; 4) сформированность умений контролировать свои действия по ходу и завершению обучения; 5) использование содержания учебного материала в контексте решения профессиональных задач.

Следует преодолеть ситуацию использования репродуктивных педагогических средств, которые не способствуют формированию у педагогов общекультурных, общепрофессиональных и специальных компетенций, связанных с овладением способами техники проектирования, программирования, рефлексии, обобщения и внедрения образцов инновационной деятельности.

Технологический подход, который используется методистами, важно связывать с использованием современных педагогических технологий. При организации методических мероприятий следует ориентироваться на четкое формулирование, а самое главное, достижение планируемых результатов обучения педагогов. Для этого важно исключать расплывчатость и неопределенность в их формулировке. Двигаться не от цели к результату, а от планируемого результата к его достижению.

Важной особенностью деятельности методической службы является опережающий характер содержания обучения педагогов. Методическая служба - не просто транслятор передовых достижений в образовании, но и организация, которая умеет видеть стратегию модернизации образования, особенно в условиях перехода на ФГОС общего образования.

Направления деятельности МС

Традиционными направлениями деятельности ММС остаются: аналитическая, информационная, организационно-методическая, консультационная.

Аналитическое направление предусматривает:

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников образования;
- выявление затруднений дидактического и методического характера педагогических работников;
- диссимилиация инновационного опыта работы.

Информационное направление:

- формирование банка научно-методической, методической и др. информации;

- ознакомление педагогической общественности с основными тенденциями развития современного образования, приоритетными задачами и возможностями их решения.

Организационно-методическое направление:

- прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- оказание практической помощи педагогам и руководителям как в период подготовки к аттестации, так и в межаттестационный периоды;
- оказание практической помощи районным методическим, профессиональным и творческим объединениям педагогических и руководящих работников;
- участие в подготовке и проведении научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального педагогического мастерства педагогических работников образовательных учреждений;
- участие в организации и проведении фестивалей, конкурсов, конференций обучающихся образовательных учреждений.

Консультационное направление:

- организация консультационной работы для педагогических и руководящих работников ОУ по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;
- популяризация новейших педагогических и психологических исследований.

Другое направление – методическое сопровождение инновационной деятельности предусматривает:

- мониторинг состояния и формирование банка данных инновационной деятельности ОУ, отдельных педагогов и их объединений;
- организацию деятельности и сопровождение ОУ, получивших статус инновационных площадок и опорных ОУ;
- проведение мероприятий, направленных на распространение результатов инновационной деятельности в муниципальной системе образования.

Управление развитием методической службы в муниципалитете

На муниципальном уровне выделяются следующие группы функций и соответствующие им управленческие действия:

Функции управления	Управленческие действия
Анализ, целеполагание и планирование деятельности	Системный анализ состояния проблемы на муниципальном уровне. Разработка модели и дорожной карты по ее реализации.
Организация, координация деятельности	Разработка и совершенствование нормативно-правовых документов на муниципальном уровне. Проведение совещаний, семинаров. Формирование и обновление информационного банка муниципальной образовательной системы. Координация методической работы на муниципальном и школьном уровне.

Методическое сопровождение, мотивация, руководство кадрами	Анализ потребностей муниципалитета в педагогических работниках и специалистах для работы. Методическая поддержка всех субъектов образовательного пространства района. Разработка планов по укомплектованности муниципалитета педагогическими работниками и специалистами и повышению их квалификации. Содействие созданию единого информационного образовательного пространства. Выявление образовательных дефицитов педагогических работников и специалистов и оформление персонифицированного заказа на их обучение и повышение квалификации.
Мониторинг и контроль	Мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования в обеспечении учебно-методической литературой (анкетирование, опросы, анализ). Мониторинг прохождения курсовой подготовки и профессиональной переподготовки педагогических работников. Мониторинг результативности участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.

Результативный компонент

Ожидаемые результаты:

- достижение 50% доли учителей, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников.
- Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации-30%.
- Создание единого методического пространства в Балахтинском районе.
- Определение показателей и диагностического инструментария оценки эффективности деятельности на муниципальном и школьном уровне.
- Рост профессионализма педагогических и руководящих работников.

Критерии оценки обеспеченности методической помощью (через различные структуры) педагога:

На муниципальном уровне:

- наличие системы выявления профессиональных затруднений педагога (выявляются в процессе до и послекурсовой подготовки, на уровне профессиональных запросов образовательной организации, анализ данных по итогам сдачи учащимися ГИА):
- предметная компетентность,
- методическая компетентность (оценка урока),
- психолого-педагогическая компетентность,
- коммуникативная компетентность.

- наличие ресурса, обеспечивающего методическую помощь учителю в ликвидации его профессиональных затруднений (системность, дифференциация и индивидуализация работы)

На уровне образовательной организации:

- структура и содержание ВСОКО,
- наличие аналитических материалов по оценке уровня сформированности компетенций учителя (в основе - профстандарт педагога),
- наличие индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;
- осмысление передового опыта и выработка педагогической позиции,
- формы распространения передового опыта,
- наличие системы наставничества и последователей опыта наставников.