

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СНЕЖИНСКА»**

**П Р И К А З**

19.03.2021 г.

№ 103а

Об утверждении модели методической работы в системе образования Снежинского городского округа

В соответствии с приказами Министерства образования и науки Челябинской области от 21.09.2020 № 01/1985 «Об утверждении Концепции (обновленной) региональной системы оценки качества образования», от 29.01.2021 № 01/249 «Об утверждении модели методической работы в системе образования Челябинской области и мониторинга ее эффективности» и в целях совершенствования методического сопровождения деятельности в системе образования Снежинского городского округа

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить модель методической работы в системе образования Снежинского городского округа (Приложение 1).
2. Назначить ответственным за реализацию модели Карabanову И.С., начальника отдела методического сопровождения МКУ ЦОДОДУ (по согласованию).
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на О.В. Таусеневу, заместителя начальника Управления образования.

Начальник Управления образования



М.В. Александрова

## Модель методической работы в системе образования Снежинского городского округа

Одним из приоритетных направлений развития системы образования является достижение современного качества образования. Это в свою очередь предполагает динамичное наращивание творческого, профессионального потенциала, мастерства педагогических кадров.

Поиск новых подходов к развитию профессионализма педагогических и руководящих кадров не может ограничиваться только совершенствованием практики курсовой подготовки в областных учреждениях повышения квалификации.

В то же время обеспечение профессионализации деятельности руководителя и (или) педагога не может быть локализовано и в системе методической работы школы, которая часто замыкается на собственном педагогическом опыте, что ограничивает возможности работников системы образования в развитии профессиональной компетентности.

Следовательно, в условиях модернизации образования возрастает роль муниципальной методической службы как фактора развития образовательной системы в целом.

Эффективность деятельности муниципальной методической службы существенно зависит от степени ее наполнения актуальным содержанием, современными технологиями, методами и формами открытого образования, основанными на интегративных идеях, способных обеспечить профессиональный рост специалистов на разных этапах карьеры и развитие образовательных систем.

Муниципальная методическая служба, являясь компонентом системы непрерывного педагогического образования и одновременно важной составляющей частью муниципальной образовательной системы, в настоящее время выходит за рамки своих функций и решает не свойственные ей ранее задачи по формированию и обеспечению реализации муниципальной образовательной политики.

Основные идеи обновленной модели муниципальной методической службы:

- понимание муниципальной методической службы как системы взаимодействия всех субъектов разного уровня (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный);

- организация муниципальной методической службы на условиях сетевого взаимодействия;

- реализация современных подходов к повышению квалификации педагогических и руководящих работников.

Целевой установкой выступает развитие мотивов профессионального роста педагогов и руководителей образовательных организаций средствами проектного управления в аспекте требований профессиональных стандартов, поддержка молодых педагогов, реализация модели наставничества, поддержка городских и школьных методических объединений педагогов, организация сетевого взаимодействия.

Соответственно реализация модели направлена на решение задач:

- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 % педагогов общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования;

- формирование системы и создание условий для адресного повышения квалификации управленческих и педагогических работников с целью достижения современного качества образования;

- выявление и ликвидация профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников, оказание адресной помощи в формировании индивидуального маршрута их профессионального совершенствования;

- создание условий для профессионального роста молодых педагогов посредством формирования системы эффективного вовлечения их в профессиональное сообщество;

- формирование муниципальной системы наставничества, в том числе командного;

- развитие сетевых профессиональных сообществ и совершенствование сети методических объединений педагогов;

- проведение мониторинговых исследований результативности методической работы по актуальным направлениям деятельности.

Таким образом, целью формирования новой модели муниципальной методической службы является консолидация усилий всех ее субъектов, направленных на создание необходимых условий для обеспечения повышения качества и эффективности работы системы образования и образовательных организаций Снежинского городского округа.

Данная модель будет содействовать развитию системы образования Снежинского городского округа, позволит расширить возможности для повышения квалификации и информированности педагогических и руководящих работников.

Направления деятельности муниципальной методической службы: аналитическая, информационная, организационно-методическая, консультационная.

Аналитическое направление предусматривает:

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников образования;

- выявление затруднений дидактического и методического характера педагогических работников.

Информационное направление:

- 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 городским и школьным методическим объединениям педагогических работников;

- участие в подготовке к научно-практическим конференциям, педагогическим чтениям, конкурсов профессионального педагогического мастерства педагогических работников образовательных организаций.

- методическое сопровождение инновационной деятельности образовательных организаций, получивших статус инновационных и базовых площадок.

Консультационное направление:

- организация консультационной работы для педагогических и руководящих работников образовательных организаций по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

- популяризация новейших педагогических и психологических исследований.

На современном этапе не только корректируются традиционные направления методической работы с учетом изменений, связанных с модернизацией образования, но и появляются новые.

Новая система наставничества, которая рассматривается как стратегически значимый элемент системы развития педагогических и руководящих кадров создает условия для формирования уникальных знаний, навыков и компетенций, развития кадрового потенциала.

Наставничество как ключевая стратегия развития организаций, исходя из современных трендов, не рассматривается только как форма обучения специалиста, имеющего незначительный трудовой стаж и относительно небольшой возраст (молодого специалиста). Основной акцент модели методической работы направлен на процесс обучения менее опытного более опытным, что не определяется только возрастом или стажем. Кроме того, формируется система «командного наставничества», под которым понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Приоритетными также являются направления работы, связанные с актуализацией системы работы методических объединений педагогических работников и сетевых сообществ.

Весомым ресурсом, обеспечивающим профессиональный рост педагогических и руководящих работников образовательных организаций, является непрерывное повышение их профессионального мастерства. Реальным механизмом формирования эффективной системы непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» является переход на новые модели организации повышения квалификации, в том числе активно использующие дистанционные формы обучения.

#### Структура муниципальной методической службы

Модель методической службы отражает интеграцию горизонтальных и вертикальных связей, способствующих выявлению и удовлетворению социально и лично значимых запросов конкретного педагога, образовательной организации, системы образования.

### СЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ



## РЕСУРСЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В МУНИЦИПАЛИТЕТЕ

### РИИ

- МБОУ СОШ № 126
- МБОУ «Гимназия № 127»
- МБОУ СОШ № 135

### Предметные лаборатории

- МБОУ СОШ № 125 – Естественно-математическая лаборатория
- МБОУ «Гимназия № 127» – Предметная физическая лаборатория, центр образовательной робототехники
- МБОУ СОШ № 135 – Лаборатория экологии и биологии

### Школы-лидеры

- МБОУ СОШ № 125
- МБОУ «Гимназия № 127»

### Ресурсные центры

- По вопросам инклюзивного образования (МБОУ СКОШ № 128)
- 6 ресурсных центров ФЭП ФИРО по реализации ФГОС ДО (ДОУ № 13, 18, 21, 25, 26, 29)

### Общественно-профессиональные объединения педагогов

- Городские методические объединения
- Школьные методические объединения
- Клуб молодых педагогов
- Сетевые профессиональные сообщества

### Ресурсы проекта «Школа Росатома»

- Сетевые образовательные учреждения (МБОУ № 135, МАДОУ №12)
- Атомклассы (МБОУ №127,135)
- Стажировки и стажировочные площадки

## Ожидаемые результаты

- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 % педагогов общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, и создание условий для адресного повышения их квалификации, с целью достижения современного качества образования;
- оказание адресной помощи в формировании индивидуального маршрута профессионального роста педагогических и руководящих работников при выявленных профессиональных дефицитах;
- создание условий для профессионального роста молодых педагогов посредством формирования муниципальной системы наставничества и эффективного вовлечения их в профессиональные сообщества, в том числе сетевые;
- развитие сетевых профессиональных сообществ и совершенствование сети городских и школьных методических объединений педагогов;
- анализ мониторинговых исследований результативности методической работы по актуальным направлениям деятельности.

## Показатели эффективности деятельности муниципальной методической службы

Важнейшим показателем оптимальности, эффективности муниципальной методической службы является организация такой методической работы, которая вытекает из запросов, интересов и реальных проблем образовательных организаций города, способствует разрешению возникающих затруднений.

Эффективность методической работы определяется значимыми результатами: повышение качества подготовки обучающихся, реальное повышение методического мастерства руководителей и педагогов, усиление научной составляющей методической работы, ее направленности на поддержку инноваций, использование достижений педагогической науки, передового опыта.

Количественные показатели эффективности муниципальной методической службы

- доля учителей общеобразовательных организаций, вовлеченных в национальную систему профессионального роста;
- доля педагогических работников системы общего, дополнительного и профессионального образования, которые повысили уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования;
- учет специфики групп педагогических работников в образовательных организациях муниципальной образовательной системе;
- система поддержки молодых педагогов и (или) наставничества;
- взаимодействие с методическими объединениями образовательных организаций муниципальной системы образования и профессиональными (в т.ч. сетевыми) сообществами;
- взаимодействие с ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО РЦОКИО;
- поддержка обновления профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников;
- результативность методической работы;
- наличие в муниципальной образовательной системе мероприятий с различными целевыми группами педагогических работников;
- наличие мероприятий, направленных на оказание методической помощи (поддержки) молодым педагогам и по наставничеству;
- наличие в муниципальной образовательной системе профессиональных (в т.ч. сетевых) сообществ и методических объединений;
- положительная динамика числа педагогических работников системы общего и дополнительного образования, а также профессионального образования, которые получают методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества;
- положительная динамика числа педагогических работников системы профессионального образования, которые получают методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества.