



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУСЬ-  
ХРУСТАЛЬНЫЙ  
РАЙОН (МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН) ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

**ПРИКАЗ**

30.12.2019

№ 588-р

**О концепции развития методической работы в системе образования Гусь-Хрустального (муниципального) района Владимирской области**

В соответствии с распоряжением департамента образования администрации Владимирской области от 30.12.2019 №383

**П Р И К А З Ы В А Ю :**

1. Утвердить концепцию развития методической работы в системе образования Гусь-Хрустального (муниципального) района Владимирской области (далее — Концепция) согласно приложению.

2. МКУ «Центр обеспечения деятельности ОУ района»:

2.1. Обеспечить реализацию Концепции.

2.2. Ежегодно в июне проводить мониторинг деятельности муниципальной методической службы (далее — Мониторинг) по итогам прошедшего учебного года.

2.3. Представлять в отдел общего образования Департамента образования отчет по итогам Мониторинга не позднее 20 июля соответствующего года.

3. Рекомендовать образовательным организациям района обеспечить участие в Мониторинге.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на директора МКУ «Центр обеспечения деятельности ОУ района».

Начальник управления



О.А. Федорова

## **КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГУСЬ-ХРУСТАЛЬНОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) РАЙОНА ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **1. Общие положения**

Методическая работа — это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность руководящих и педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психологической подготовки и профессионального мастерства.

Инновационный характер осуществляемых в образовании перемен в аспекте национального проекта «Образование требует новых подходов к организации методической работы. Модернизация образования и творческие инновационные процессы в отрасли стимулируют к обновлению муниципальную методическую службу (далее - ММС).

За последние годы деятельность ММС стала более сложной, разнообразной по своим задачам, содержанию, формам и методам реализации. Наряду с традиционной работой муниципальная методическая служба должна обеспечивать научно-методическое сопровождение педагогических инноваций, устанавливая тесные связи с региональными учреждениями, участвуя в региональных проектах.

Без работы методической службы органами управления практически не может быть качественно решена ни одна задача развития современной системы образования. Если органы управления образованием ставят цели и определяют основные направления и стратегию всей системы в целом, то методические службы создают благоприятные условия для выполнения поставленных целей, т. е. функционирования и развития образовательных учреждений. Эту роль методической службы можно определить как поддерживающую. Для этого методическая служба выполняет такие функции, как оказание практической и интеллектуальной помощи, подкрепление инициатив и инновационных процессов, стимулирование инновационной деятельности, выявление и устранение недостатков, налаживание и установление контактов, связей, оказывающих положительное влияние на реализацию целей образовательной деятельности.

Главным результатом модернизации ММС должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития, так как именно оно является решающим как для индивидуального успеха, так и для долгосрочного развития.

Данная концепция определяет цель, задачи, структуру и функциональные обязанности ММС, субъектов методической работы, показатели и методы сбора информации об её эффективности.

### **2. Цель и задачи методической работы**

Цель методической работы — повышение качества образования в муниципалитете за счет роста уровня профессиональной компетентности педагогических работников и роста уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

Задачи:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), с учетом потребности муниципалитета на основе выявленных дефицитов;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников через информирование о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетенции педагогических работников;
- стимулирование профессионального роста педагогических работников, в том числе через профессиональные конкурсы;
- вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;
- построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогических работников;
- разработка и реализация программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- развитие сетевого взаимодействия педагогических работников на уровне муниципалитета и региона;
- поддержка молодых педагогов в образовательных организациях муниципалитета;
- формирование системы наставничества для молодых специалистов и педагогов, испытывающих профессиональные затруднения;
- научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета, осуществление поддержки в обеспечении ОО кадрами.
- проведение мониторингов результатов деятельности системы методической работы и профессионального развития педагогических работников.

Представленные цели позволяют в совокупности оценивать качество обеспечения профессионального развития педагогических работников с учетом федеральных тенденций и социально-экономического развития.

### **3. Обоснование заявленной цели муниципалитета по методической работе и формирования системы управления методической работой**

Стратегия модернизации российского образования требует от современной школы обеспечения высокого качества образования. Для того чтобы реализовать эту задачу и предоставить образовательные услуги

требуемого качества, каждое образовательное учреждение должно обладать высокопрофессиональным составом педагогических кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, обладают высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способны органично адаптироваться к изменениям во внешней среде.

На современном этапе методическую службу характеризует:

- ориентация на решение преимущественно краткосрочных задач тактического характера;
- отсутствие опережающего видения роли методической работы в развитии кадровых ресурсов образовательных учреждений;
- невысокий инновационный потенциал системы методической работы;
- приверженность к линейно-функциональной организационной структуре управления, что существенно затрудняет адаптацию системы методической работы к изменениям в современном образовании;
- отсутствие целенаправленной методической политики.

В программных документах Министерства просвещения РФ определяется необходимость реорганизации муниципальной методической службы, построения ее деятельности на принципах сетевой организации и маркетинга. Решить эту задачу - значит привести действующую муниципальную методическую службу в соответствие с современными подходами к обновлению структуры и содержания общего образования, обеспечить методическое сопровождение единого муниципального образовательного пространства.

Смена парадигмы деятельности методической службы в муниципалитете определяется противоречиями, отражающими различные аспекты:

- социально-педагогический - между возросшими требованиями общества, связанными с обновлением образования в соответствии с потребностями обучающихся, родителей и общества в целом и требованиями к уровню образования, к темпам, характеру изменений, происходящих в системе общего образования;
- научно-педагогический - между наличием научных разработок по теории управления образовательными системами, концептуальными подходами к организации деятельности образовательных организаций, существующей нормативно-правовой базой и недостаточной возможностью методической службы воспользоваться этими ресурсами;
- научно-методический - между традиционным обучением и потребностями современного общества и образовательных учреждений в педагоге-исследователе, педагоге-экспериментаторе, обладающем творческим мышлением;
- управляющий - между структурой функций управления и структурой образовательного процесса, в котором на каждом этапе должна быть организована методическая поддержка и сопровождение профессиональной деятельности педагогических работников.

Закономерностями процесса управления методической работой являются:

- закономерность единства управления методической работой;
- закономерность сочетания централизации и децентрализации в управлении методической работой;
- закономерность соотношения управляющей и управляемой систем;
- закономерность воздействия общих функций на конечный результат.

Концептуальные основы моделирования процесса методической службой включают в себя:

- принципы целостности, структурности, надежности и гибкости, преемственности, социального партнерства;
- создание механизма социального партнерства, координирующего деятельность всех субъектов методической работы в муниципалитете;
- развитие профессиональной компетентности педагогических кадров с целью их готовности к процессу обеспечения высокого качества образования;
- повышение мотивации участников учебно-воспитательного процесса на методическую работу, направленную на совершенствование содержания образования, востребованного обучающимися, педагогами, администрацией образовательной организации, родителями, которое должно осуществляться на всех уровнях образовательного процесса;
- создание банка данных изучения передового педагогического опыта по достижению высокого качества образования;
- соответствие муниципальных целей целям региональной системы методической работы.

Приоритетными в работе ММС являются информационная и инновационная области; научно-методическое обеспечение содержания образования; создание условий для повышения квалификации и аттестации педагогических работников; оперативное реагирование на запросы и потребности учителей сельских школ; методическое обеспечение деятельности образовательных организаций в условиях сельского района, совершенствование модели методической службы; внедрение в образовательный процесс дистанционных форм обучения.

#### **4. Субъекты и структура методической работы**

Основными субъектами методической работы в системе образования Гусь-Хрустального (муниципального) района Владимирской области являются:

- специалисты управления образования администрации Гусь-Хрустального (муниципального) района Владимирской области;
- специалисты сектора методической работы МКУ «Центр обеспечения деятельности ОУ района»;
- педагоги, члены методических объединений;
- педагоги, члены профессиональных сообществ;
- молодые педагоги муниципалитета.

Структура системы методической работы двухуровневая:

- первый уровень - муниципальный — представлен специалистами муниципальной методической службы;
- второй уровень — уровень образовательной организации — представлен педагогами, членами методических объединений и/или профессиональных сообществ, молодыми специалистами.

В функциональные обязанности субъектов методической работы входит:

- обеспечение реализации федеральных государственных образовательных стандартов НОО, ООО, СОО;
- осуществление методической работы в образовательных учреждениях всех типов и видов;
- анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы в учреждениях и разработка предложений по повышению её эффективности;
- участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений;
- оказание помощи педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам;
- обобщение и распространение наиболее результативного опыта педагогических работников;
- организация и координация работы методических объединений педагогических работников, оказание им консультативной и практической помощи по соответствующим направлениям деятельности;
- создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;
- развитие наставничества и тиражирование практик наставничества;
- обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования.

Субъекты методической работы для выполнения своих функций организуют совместную деятельность на основе принципов сетевого взаимодействия. Координатором сетевого взаимодействия является Сектор методической работы МКУ «Центр обеспечения деятельности ОУ района».

## **5. Показатели, методы сбора информации**

Ежегодно для оценки эффективности методической работы в муниципалитете проводится мониторинг деятельности по следующим показателям:

- а) по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов и предметных компетенций:**

- процентная доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов);

- процентная доля педагогов (в разрезе учебных предметов и в разрезе должностей), прошедших аттестацию, направленную на повышение эффективности и качества педагогической деятельности, получивших по итогам аттестации адресные рекомендации по профессиональному развитию, в общей численности учителей, прошедших аттестацию (в разрезе учебных предметов) и формирующих на основе рекомендаций индивидуальные образовательные траектории профессионального развития;

- процентная доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования;

- процентная доля педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование, освоивших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогов.

**б) по повышению профессионального мастерства педагогических работников:**

- процентная доля педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах различного уровня;

- наличие и количество методических продуктов (методические рекомендации, методические пособия, методические указания и др.), подготовленных на бумажных и электронных носителях для педагогов;

- наличие и количество методических материалов, подготовленных для совершенствования деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ в общеобразовательных организациях;

- количество педагогов, обобщивших опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне с занесением в банк педагогического опыта.

**в) по осуществлению методической поддержки молодым педагогам и реализации системы наставничества:**

- количество молодых специалистов, работающих в ОО в текущем учебном году;

- наличие форм методической работы, применяемые в текущем учебном году, в том числе в работе с молодыми педагогами;

- количество мероприятий, проводимых с молодыми педагогами в текущем учебном году;

- процентная доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;

- наличие программ наставничества;

- процентная доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;

- наличие методических материалов, подготовленных в помощь молодым педагогам для успешной адаптации в профессии.

**г) по реализации сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне (работа методических объединений, профессиональных сообществ);**

- наличие сетевых форм взаимодействия педагогов, методические объединения и/или профессиональные сообщества педагогов, функционирующие в муниципалитете;
- процентная доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
- наличие программ поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;
- наличие региональных инновационных площадок;
- наличие муниципальных базовых опорных площадок образовательных учреждений;
- наличие в муниципалитете опыта дистанционного обучения детей; обучения детей с ОВЗ; применения ЭФУ в образовательном процессе; организации внутренней системы оценки качества образования; воспитательного процесса.

**д) по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета:**

- численность работников общеобразовательных учреждений;
- образовательный уровень педагогических и работников (образование, стаж);
- количество учителей и педагогических работников в возрасте до 35 лет и пенсионеров в разрезе общеобразовательных учреждений;
- квалификационный уровень педагогических работников в разрезе общеобразовательных учреждений (категорийность);
- потребность в педагогических кадрах в разрезе общеобразовательных учреждений.

Информация о методической работе собирается с помощью системы мониторинговых таблиц с функцией совместного редактирования муниципальной методической службой.

Также в мониторинге используются данные региональных и федеральных информационных систем, форм статистической отчетности (ОО-1, ОО-2, отчет на начало года, отчет на конец года).

Для уточнения данных координатором сетевого взаимодействия может быть запрошена дополнительная или уточняющая информация от субъектов методической работы.

Информация обрабатывается специалистами МКУ ЦУМИПОД. По результатам обработки выстраивается общий свод, на основании которого готовится аналитическая справка для использования в работе.

**6. Анализ, адресные рекомендации**

Результаты мониторинга оформляются в виде отчета и предоставляются на все уровни системы методической работы. Передовой управленческий и педагогический опыт обобщается в модульной технологии и размещается на сайте управления образования администрации Гусь-Хрустального (муниципального) района Владимирской области.



На базе образовательных организаций, предоставивших эффективные практики обучения и воспитания, организуются опорные (базовые) площадки для трансляции опыта работы.

Инновационный опыт образовательных организаций рассматривается на областном Совете по инновационной работе с присвоением статуса региональной инновационной площадки. Реестр РИП размещается на сайте <https://департамент.образование33.рф/> в разделе «Деятельность» - «Инновационная деятельность».

Для поддержки молодых специалистов действует Ассоциация молодых педагогов 33 региона <https://vk.com/club139591051>.

Комплексный анализ результатов мониторинга муниципальных показателей обеспечивает:

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством индивидуальной работы над выявленными профессиональными дефицитами, поддержки мотивации к профессиональному росту, работы против профессионального выгорания;

- анализ системы поддержки молодых педагогов;
- анализ системы наставничества;
- анализ методической поддержки педагогов;
- анализ деятельности методических объединений педагогов и других профессиональных сообществ педагогов;

- анализ кадровых потребностей в образовательных организациях района.

Разработка адресных рекомендаций по результатам проведенного анализа направлена следующим субъектам образовательного процесса:

- педагогам образовательных организаций;
- образовательной организации (руководителям, заместителям руководителя);

- организациям, реализующим в регионе программы дополнительного профессионального образования.

## **7. Меры, управленческие решения**

По итогам проведения анализа результатов мониторинга муниципальных показателей, управление образования администрации Гусь-Хрустального (муниципального) района Владимирской области принимает меры и управленческие решения, направленные на совершенствование системы методической работы муниципалитета.

Основными векторами совершенствования работы являются:

- реализация мероприятий по организации обучения по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов;
- проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников к обновлению профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик;

- организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками;

- повышение мотивации к формированию индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;
- профилактика профессионального выгорания;
- иные мероприятия, направленные на повышение качества профессионального образования педагогических работников;
- проведение мероприятий, направленных на поддержку молодых педагогов;
- проведение мероприятий, направленных на реализацию наставничества;
- организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия;
- организация методической работы с педагогами на основе результатов различных оценочных процедур;
- иные мероприятия, направленные на совершенствование системы методической работы.

Управленческие решения, направленные на совершенствование системы мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- внесение изменений в муниципальную программу «Развитие образования»;
- разработка программ и апробация моделей поддержки профессионального роста;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников через освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), с учетом потребности муниципалитета на основе выявленных дефицитов;
- разработка в образовательных организациях индивидуальных планов профессионального развития педагогов;
- совершенствование нормативно-правовых актов в части реализации методической работы, корректировка направлений методической работы;
- проведение мероприятий, направленных на повышения качества методического сопровождения деятельности педагогов, в том числе молодых специалистов;
- наличие программ и иных мероприятий, направленных на совершенствование системы методической работы;
- поддержка деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ в образовательных организациях, на муниципальном и региональном уровнях.

## **8. Анализ эффективности принятых мер**

Анализ эффективности принятых мер направлен на оценку, последующий анализ и совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих

решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом.

Результаты анализа приводят к корректировке имеющихся и/или постановке новых целей системы методической работы.

В случае выявления низкой эффективности принятия мер по развитию методической работы муниципалитету и/или образовательной организации оказывается поддержка основе сетевого взаимодействия.

## **9. Ожидаемые результаты эффективности муниципальной методической службы**

Реализация Концепции стремится к достижению следующих важных результатов:

- рост профессиональной компетентности специалистов муниципальной системы образования;
- формирование эффективной системы непрерывного образования педагогических кадров;
- создание оптимальной модели сетевой организации методической работы;
- содействие внедрению в учебно-воспитательный процесс новых образовательных технологий;
- содействие созданию единого информационного образовательного пространства;
- обобщение и распространение в муниципальной системе передового педагогического и управленческого опыта, в том числе опыта работы инновационных площадок, проектных и творческих групп;
- создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования;
- осуществление мониторинга состояния муниципальной системы образования;
- формирование и обновление информационного банка муниципальной образовательной системы;
- участие в подготовке и проведении муниципальных педагогических конференций, профессиональных конкурсов, и т.п.;
- оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций в инновационной деятельности, в подготовке работников образования к аттестации;
- разработка образовательных программ повышения квалификации;
- внедрение преимущественно интерактивных и практико-ориентированных форм повышения квалификации;
- использование ресурсов сети Интернет для совершенствования сетевого взаимодействия методистов и учителей.