

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы М.А. Польшалова
Приказ от № 69/8

МОДЕЛЬ
методической службы МБОУ СОШ с.Дубовый Мыс

I. Общие положения

1.1. Настоящая Модель методической службы МБОУ СОШ с. Дубовый Мыс (далее – Модель, МС) определяет цели и задачи, принципы, структуру и субъекты МС, организационные и содержательные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в системе образования МБОУ СОШ с.Дубовый Мыс структур и форм методического сопровождения педагогических работников в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников.

1.2. Нормативно-правовая основа разработки и реализации Модели: действующий федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти в области образования и воспитания, нормативные правовые акты Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Хабаровского края, управления образования администрации Нанайского муниципального района, МБОУ СОШ с.Дубовый Мыс, настоящая Модель

II. Актуальность модернизации методической службы
МБОУ СОШ с.Дубовый Мыс

Приоритетные национальные задачи в системе образования Российской Федерации определены в национальном проекте "Образование", который направлен на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования. Региональные проекты "Современная школа", "Успех каждого ребенка", ведомственные проекты "Практика эффективного управления", "Эффективная школа", "Ориентир – талант. Khv", "Педкластер 27", «Дошкольное образование: в приоритете - дети!», «Учись и работай в Хабаровском крае», "Повышение объективности оценки образовательных результатов" ("Все решают только знания") составляют ресурсную базу качественного образования.

Актуальность модернизации МС определяется значимостью профессиональной деятельности педагогических работников как ключевых

фигур в достижении высокого уровня качества образования, призванных направлять усилия на реализацию принципиальных изменений в образовании, обусловленных новыми вызовами государственной образовательной политики, социально-экономического развития края, социального заказа общества и личности на образование. В связи с этим необходима перестройка деятельности педагогических работников, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало их к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения. Полноценное выполнение этой задачи невозможно без эффективной системы непрерывного профессионального развития – важного условия обновления профессиональных компетенций, навыков и ценностей, и повышения профессионального уровня педагогов.

МС выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников МБОУ СОШ с.Дубовый Мыс. Переориентация методической работы на институциональном (образовательной организации) уровне на развитие внутреннего потенциала педагога и руководителя, учет специфики их запросов, разработку адресных программ профессионального развития, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия позволит педагогическим и руководящим работникам занять субъектную позицию в своем профессиональном развитии.

В качестве основной функции МС становится функция методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников.

Целью разработки и внедрения Модели является создание единого методического пространства, способствующего взаимодействию субъектов методической деятельности для осуществления сетевого непрерывного методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

3. Цель и задачи, принципы деятельности методической службы МБОУ СОШ с.Дубовый Мыс

3.1. Целью деятельности МС является обеспечение сетевого непрерывного методического сопровождения педагогических и кадров на основе мониторинга профессиональных затруднений, личностно-профессионального роста для выстраивания индивидуальных маршрутов освоения новых компетенций, профессиональных позиций и ролей.

3.2. Задачи деятельности МС:

создать условия для обеспечения педагогических работников качественным дополнительным профессиональным образованием по профилю деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации;

развивать сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников на основе объединения и совместного использования ресурсов;

персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;

расширить возможности и повысить значимость неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников, в том числе за счет развития сети профессиональных сообществ, методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу "равный учит равного", поддержки системы наставничества для "горизонтального обучения" педагогических работников;

создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических практик;

обеспечить внедрение инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, методических объединений, лучших практик наставничества в рамках инновационной инфраструктуры в муниципальной сфере образования, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

3.2. Принципами организации деятельности МС являются:

принцип матричной структуры, позволяющий интегрировать возможности всех форм (традиционных и инновационных, в т.ч. проектно-программный метод, сетевое взаимодействие) для повышения профессионального мастерства в проектной и других видах деятельности;

принцип прогнозирования, предполагающий построение методической работы "на опережение";

принцип мобильности и адресности, выражающийся в оперативном реагировании на изменяющиеся потребности субъектов образовательного пространства на основе изучения запросов педагогов, выявления профессиональных дефицитов;

принцип непрерывности, обеспечивающий постоянную методическую поддержку повышения профессионального уровня педагога на всех этапах профессионального роста: от выявления затруднений и дефицитов до получения ресурсов для их преодоления, от получения новых знаний и практик – до формирования компетенций и устойчивых навыков профессионального действия;

принцип открытости и доступности, включающий своевременное информирование профессионального сообщества о возможностях развития профессионального мастерства педагогов и свободу выбора педагогом индивидуальной траектории профессионального развития;

принцип регионализации, предусматривающий ориентацию на решение целей и задач региональных и краевых проектов, краевых программ отрасли "Образование";

принцип сетевого взаимодействия, когда элементы сети представляют собой ресурсы всех субъектов Модели, благодаря чему формируется единое информационно-методическое пространство для профессионального роста педагогических работников.

4. Структура и субъекты модели методической службы МБОУ СОШ с.Дубовый Мыс

4.1. Модель МС является структурным компонентом модели муниципальной методической службы Нанайского района.

Совершенствование структуры МС является одной из приоритетных задач, направленной на создание единого методического пространства.

Модель основывается на интеграции деятельности методических объединений, что позволяет сформировать единое методическое пространство для обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста работников.

Преемственность методического сопровождения обеспечивается единством целей и задач по реализации федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов педагогических работников, федеральных проектов национального проекта "Образование", региональных и краевых проектов, краевых программ отрасли "Образование".

Модель МС включает структурные компоненты институционального уровня (образовательной организации) (приложение). Модель МС спроектирована на основе модели муниципальной методической службы.

4.2. Структурный компонент институционального (образовательной организации) уровня Модели представляют субъекты:

методический совет – орган управления методической работой ОО, осуществляющий разработку программ развития кадрового потенциала организации в контексте задач образовательной политики, разработку и реализацию стратегии методической работы в ОО, модульных программ корпоративного обучения;

методические объединения - формат методической работы, создающий образовательную среду для проявления творческой активности педагогов и направленный на преломление общедидактических, психологических и методических положений применительно к образовательной деятельности по тому или иному направлению, развитие профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;

информационно-библиотечный центр (далее – ИБЦ) - площадка для комплексной поддержки образовательной деятельности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

профессиональные объединения педагогических работников (проектные, творческие команды, временные рабочие группы, годовые команды, исследовательские лаборатории и другие формы), созданные под решение актуальных задач организации;

"пары" педагогических работников - объединение педагогов в пары на разных основаниях (по предметному принципу, "наставник – молодой специалист", "учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию).

Структурный компонент институционального (образовательной организации) уровня Модели может включать и другие субъекты.

Функции структурного компонента Модели как основные направления деятельности:

организация методической работы как системы задач стратегического, тактического и оперативного уровней на основе общей стратегической цели;

перевод методической работы ОО в формат корпоративного обучения с привлечением внешних интеллектуальных ресурсов и накоплением собственной базы знаний;

создание в профессионального обучающегося сообщества (самообучающейся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагога, составления программы индивидуального развития, направленного на развитие организации в целом;

разработка и сопровождение персональных программ профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров;

разработка продуктов инновационной деятельности.

5. Содержание и формы профессионального роста педагогических работников в рамках методической модели

5.1. Приоритетными направлениями и содержанием деятельности по направлениям являются:

аналитическое направление: анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических дефицитов; выявление запроса педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития; выявление и систематизация затруднений;

информационное направление: информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников, приоритетных направлениях развития отрасли; информирование о возможности повышения квалификации по актуальным программам; формирование банков данных о передовом педагогическом опыте; изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической деятельности.

организационно-методическое направление: формирование системы

комплексного методического сопровождения педагогических работников; построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета потребностей педагогических работников и результатов прохождения ими процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;

консультационное направление: организация консультационной работы; консультирование педагогических работников по вопросам эффективного методического сопровождения образовательной деятельности.

5.2. Деятельность профессиональных объединений и сообществ.

Методическая поддержка развития профессиональных сообществ осуществляется по следующим направлениям:

просветительская деятельность среди педагогических работников по описанию преимуществ использования новых видов коммуникаций в образовании;

повышение информационно-коммуникационной компетентности педагогических работников в межкурсовой период;

распространение лучших образцов деятельности профессиональных сообществ;

привлечение в проекты, реализуемые профессиональными сообществами, обучающихся, родителей (законных представителей).

Реализация федеральных государственных образовательных стандартов, новые требования к профессиональной деятельности педагогов, предъявляемые профессиональными стандартами, актуализируют деятельность методических объединений: предметных, учителей начальных классов, классных руководителей. Новые формы работы (совместное проектирование, исследование, разработка и экспертиза инновационных продуктов) способны повысить эффективность этих профессиональных объединений педагогов.

5.3. Профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество

Организация собственной траектории образования на этапе вхождения в профессию – задача очень сложная для начинающего педагога. Одной из технологий, ориентированной на поддержку педагога в реализации собственной траектории образования, является наставничество – современная форма эффективного обучения и всесторонней поддержки специалиста без отрыва от работы.

Наставничество предполагает профессионализацию деятельности молодого специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более опытным работником непосредственно на рабочем месте. Важной особенностью наставнических отношений является то, что они носят более неформальный и личностный характер, позволяющий передавать не только нюансы профессионального мастерства, но и решать сложные задачи индивидуально-психологической адаптации начинающего педагога к требованиям профессиональной среды.

Посредством наставничества можно решить следующие задачи:

ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов,

развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

осуществить адаптацию молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

сформировать сплоченный грамотный коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров.

Методическая поддержка молодых специалистов и наставничества предполагает расширенный набор возможных траекторий личностно-профессионального роста:

формальное (практикоориентированные курсы повышения квалификации) и неформальное (семинары-практикумы, вебинары, тренинги, мастер-классы) обучение молодых специалистов и их наставников;

организация информационных встреч, создание информационного пространства (сайт, группы в соцсетях);

включение молодых педагогов и их наставников в конкурсное профессиональное движение: краевого и муниципального уровней.

организация образовательных событий (стажерские практики).

5.4. Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства (далее – КПМ) являются одним из важнейших механизмов профессионального роста педагогических работников, материального и морального поощрения качественного педагогического труда.

КПМ позволяют решать следующие задачи:

стимулировать непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации педагогического работника;

формировать определенные эталоны профессионализма, которые становятся ориентирами для всего педагогического сообщества;

выявлять лучшие педагогические практики, новые технологические решения эффективной реализации федеральных государственных образовательных стандартов;

определять и "взрачивать" потенциальные точки профессионального роста;

формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и в обществе.

Цель системы КПМ – развитие конкурсного движения в сфере образования как ресурса для профессионального роста и повышения престижа профессии педагогического работника.

Методическая поддержка конкурсного движения и его участников осуществляется на всех этапах: предконкурсном, конкурсном и послеконкурсном.

1) Предконкурсный этап:

создание системы выявления, отбора и подготовки потенциальных участников КПМ, в том числе создание банка данных потенциальных

участников КПМ, на институциональном (образовательной организации);
разработка инструктивно-методических материалов и материалов организационно-справочного характера;

организация рекламной кампании КПМ в СМИ и сети "Интернет";
проведение обучающих мероприятий для будущих конкурсантов.

2) Конкурсный этап:

создание системы психолого-педагогической поддержки участников конкурсов;

создание комфортных условий (удобное время, место, расписание конкурсных испытаний);

обеспечение доступности конкурсных мероприятий для участников конкурса, групп поддержки и других заинтересованных лиц.

3) Постконкурсный этап:

создание системы диссеминации наиболее ценного опыта участников конкурсов: оформление продуктов инновационной деятельности участников, размещение материалов участников конкурса на сайтах, формирование материалов участников конкурсов в информационно-методические сборники;

привлечение участников профессиональных конкурсов к работе в МО и других творческих группах;

продюсирование победителей конкурса на образовательных событиях, в СМИ;

послеконкурсное сопровождение участников, не вошедших в число победителей.

5.5. Продюсирование (поддержка) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение.

Продюсирование (поддержка) педагогических работников и управленческих кадров, демонстрирующих инновационное поведение, направлено на мотивирование и стимулирование их к профессиональному росту и развитию и заключается в создании условий для реализации траектории профессионального развития.

Направления деятельности по продюсированию (поддержке) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение:

выявление носителей инновационного поведения среди педагогических работников и управленческих кадров на основе анализа качества их участия в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства школьного, муниципального, краевого и всероссийского уровней, курсах повышения квалификации с ориентацией на разработку педагогических инновационных продуктов;

продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

разработка индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, демонстрирующих инновационное поведение, организация методической поддержки;

организация обучения педагогических работников и управленческих

кадров новым видам деятельности (исследование, проектирование, экспертиза), практико-ориентированных семинаров, дающих возможность разработать авторский инновационный педагогический продукт, педагогический проект;

диссеминация опыта носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

включение педагогических работников и управленческих кадров в проектные команды школьного, муниципального, краевого уровня, в инновационную деятельность, в том числе посредством участия в конкурсах на присвоение статуса в инновационной инфраструктуре в сфере образования муниципального района и Хабаровского края.

5.6. Самообразование.

Самообразование способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, помогает осмыслению педагогического опыта и собственной самостоятельной деятельности. Необходимость педагогического самообразования обусловлена изменениями, которые постоянно происходят в системе образования и в обществе в целом.

Задача: создать условия для самообразования и самореализации педагогических работников.

Методическая поддержка самообразования осуществляется по направлениям:

проведение самодиагностики и самоанализа личностно-профессиональных качеств и деятельности педагогических работников;

развитие сетевой информационной методической среды (информация о ресурсах развития: курсах, книгах, статьях, полезных контактах, лучших практиках, "точках роста") для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования;

обеспечение консультационной поддержки самообразования;

создание условий для коммуникации с носителями инновационного опыта;

оказание помощи педагогическим работникам в решении конкретной задачи, имеющей практический характер (через разработку и апробацию инновационного продукта);

сопровождение педагогических работников в реализации индивидуального маршрута личностно-профессионального развития;

обеспечение возможности он-лайн, "горизонтального" обучения на основе обмена опытом.

6. Показатели эффективности функционирования методической службы

6.1. Задача повышения качества методического сопровождения педагогических работников с учетом профессиональных дефицитов и интересов на основе индивидуального профиля профессиональных

компетенций обуславливает необходимость разработки критериев и показателей эффективности функционирования МС.

При оценке эффективности функционирования МС учитываются все субъекты, выполняющие функции по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров.

При разработке показателей эффективности функционирования МС учитывались показатели мотивирующего мониторинга, и показатели оценки механизмов управления качеством образования субъектов Российской Федерации в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников.

6.2. Показатели оцениваются ОО.

6.3. Перечни показателей эффективности функционирования МС используются при осуществлении самооценки (самообследования) качества образовательной деятельности для принятия управленческих решений.

6.4. По результатам достижения показателей принимаются управленческие решения.

6.5. Показатели эффективности функционирования системы в рамках реализации Модели методического сопровождения педагогических работников:

п/п	Наименование показателя	Уровень показателя	Характеристика показателя / минимальное значение в год
1	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	10 процентов
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	муниципальный, институциональный	10 процентов
3	Доля педагогических работников, вовлеченных в школьные, муниципальные и краевые конкурсы профессионального мастерства, региональные этапы всероссийских конкурсов профессионального мастерства	институциональный	не менее 45 процентов
4.	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	15 процентов
5	Педагоги ОО участвуют в муниципальных методических объединениях	институциональный	Да/нет
6	Доля педагогов образовательной организации, которые вошли в муниципальный методический актив, педагогические сообщества лидеров образования, молодых педагогов, сетевые педагогические сообщества	институциональный	не менее 45 процентов
7	В образовательной организации создана и функционирует модель методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	институциональный	Да/нет

8	В общеобразовательной организации, реализуется целевая модель наставничества педагогических работников	институциональный	Да\нет
9.	Доля управленческих кадров, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	институциональный	50 процентов
10.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения впервые 3 года работы	институциональный	10 процентов
12.	Доля управленческих работников, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	институциональный	50 процентов
13.	Доля педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства	институциональный	В соответствии с показателем Паспорта федерального проекта "Современная школа"

6.6. Методы сбора информации и инструменты оценки показателей:
данные мониторинга;
данные официальной статистики;
данные официального сайта управления образования администрации Нанайского района, РМК;
изучение нормативно-правовых документов министерства образования и науки края, ХК ИРО, ЦНППМ.

6.7. Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, и разрабатываются адресные рекомендации.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к модели методической службы

МОДЕЛЬ

организации методической службы МБОУ СОШ с. Дубовый Мыс, функционально объединяющая структуры, осуществляющие методическое сопровождение и поддержку деятельности педагогических работников и управленческих кадров на институциональном уровне

