

Приложение № 5
к приказу Управления образованием
администрации муниципального
района «Сретенский район»
от «17» августа 2021 г. № 266-1

Положение о системе методической работы МР «Сретенский район»

1. Общие положения

1.1. Положение определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в муниципальной системе образования структур и форм методического сопровождения образовательных организаций и работников сферы образования в целях развития кадрового потенциала и повышения качества образования.

1.2. Нормативное обеспечение системы методической работы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27 ноября 2018 года № 247 «Об утверждении Типового положения об учебно-методических объединениях в системе общего образования»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края № 121 от 24.01.2020 года «О деятельности регионального учебно - методического объединения в системе общего образования»;

- поручение Правительства Российской Федерации от 21 июня 2017 г № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);

- паспорт федерального проекта «Учитель будущего» (приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3);

- письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № НТ-944/08 и Профсоюза работников народного образования Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».

1.3. Положение определяет цели, задачи, формы организации системы методической работы в Забайкальском крае в условиях единого научно-методического пространства.

2. Обоснование муниципальной системы методической работы

2.1 Учет специфики образовательных организаций.

Система общего образования муниципального района «Сретенский район» включает 19 общеобразовательных организаций, в состав которых входит 10 филиалов и 1 структурное подразделение. В ОО на начало 2020-2021 уч. года обучалось 2760 школьников.

Из общего числа школ 12 организаций (63,2% от общей численности) – школы в сельской местности (все являются малокомплектными), с численностью обучающихся 774 человека.

Численность педагогов (без внешних совместителей) составляет 329 чел., из них 1 чел имеет ученую степень (кандидат наук), 72 чел. – имеют высшую и

первую квалификационные категории. Молодых педагогов в возрасте до 35 лет 88 человек, что составляет 26,8 % от общей численности педагогических работников.

Несмотря на наличие устойчивых показателей системы образования муниципального района «Сретенский район», отмечается ряд проблем, напрямую связанных с уровнем профессионализма и компетентности педагогических кадров. Анализ контингента педагогических работников системы общего образования выявил проблемы:

- старения кадров - доля учителей пенсионного возраста составляет 24,9% (82 чел.).
- не укомплектованности кадрами сельских школ;
- недостаточной профессиональной компетентности педагогов;

Опираясь на данные социологического опроса учителей Забайкальского края в 2019 году, проведенного Забайкальской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ совместно с ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», был выявлен недостаточный уровень профессиональных компетенций педагогов: психолого-педагогических, методических, предметных:

- отсутствие мотивации к профессиональному развитию и, как следствие, невысокий уровень преподавания;
- недостаточное владение способами повышения учебной мотивации обучающихся и затруднения в отслеживании индивидуальной динамики развития обучающихся;
- недостаточное владение цифровыми навыками, как профессиональный дефицит, требующий незамедлительного восполнения;
- отсутствие должного участия педагогических работников в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками;
- недостаточное использование возможностей муниципальных методических служб и внутриорганизационных форм профессионального развития педагогов.

Выявленные проблемы усугубляются тем, что многие педагогические и руководящие работники не осознают наличие собственных профессиональных дефицитов, и не могут осуществить выбор актуальной дополнительной профессиональной программы.

Анализ профессиональных дефицитов актуализирует проблему модернизации модели методической работы как системы, основанной на создании единого научно-методического пространства: организованного взаимодействия, направленного на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагога через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур (методических служб образовательных организаций, муниципальной методической службы, института развития образования Забайкальского края, Ассоциаций педагогов, Сетевого методического сообщества, Управления образованием администрации муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края и других МОУО).

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требует переориентации методической работы на специфику запросов и создание новых информационных и методологических ресурсов, а также новых организационных механизмов тьюторского сопровождения профессионального развития педагога, предполагающих:

- персонифицированность развития профессиональной компетентности педагога, направленной на восполнение индивидуальных профессиональных дефицитов и выстраивание индивидуального плана профессионального развития педагога в межкурсовой период (концептуальными основаниями являются методологические идеи деятельностного подхода к профессиональному развитию и саморазвитию педагога на основе выявления и анализа профессиональных дефицитов педагогов с использованием разнообразных оценочных процедур);

- практико-ориентированность развития профессиональных компетенций с применением проектно-рефлексивных методов, используемых в процессе реализации программ обмена опытом и лучшими практиками, проведению стажировочных мероприятий на базе образовательных организаций;

- коллективно-ориентированное неформальное внутрикорпоративное (внутрифирменное) развитие профессиональных компетентностей педагогов,

педагогических коллективов с учётом специфики проблем конкретной образовательной организации.

2.2 Описание системы методической работы

Методическая работа - это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе образовательной деятельности система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства педагогов, на развитие потенциала молодых специалистов.

Представляя совокупность относительно самостоятельных и взаимосвязанных, интегрированных между собой субъектов методической деятельности разных уровней, посредством осуществления методической работы обеспечивается методическое сопровождение педагогов в непрерывном развитии их профессионального мастерства.

Цель методической работы: научно-методическое, аналитическое сопровождение непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников системы образования муниципального района «Сретенский район» в соответствии с приоритетными направлениями развития образования.

Задачи:

1. обеспечить координацию деятельности методических служб для обеспечения методического сопровождения деятельности педагогических работников муниципальной системы образования;
2. оказывать методическую поддержку педагогическим работникам с учетом результатов анализа статистических данных, мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей системы образования и образовательной организации;
3. развивать современные формы наставничества и методической поддержки молодых педагогов;

4. способствовать развитию деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на основе разработки программ поддержки их деятельности;

5. обеспечить выявление и трансляцию лучших практик в сфере образования муниципального района «Сретенский район » и Забайкальского края;

6. обеспечить вариативность форм профессионального развития педагогов на основе развития деятельности базовых, стажировочных площадок и других методических структур, участия педагогов в научно-методических конференциях и иных мероприятиях разных уровней;

7. обеспечить мониторинг эффективности созданной системы методической работы, в том числе результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества.

Принципы, лежащие в основе построения методической работы:

- общие цели совместной деятельности: соблюдение целевых установок совместной деятельности, адекватных образовательным потребностям педагогов;

- открытость сетевого взаимодействия: элементы сети представляют собой ресурсы образовательных организаций, муниципальной методической службы и их активное использование, позволяющее разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования;

- целостность и комплексность совместного планирования и принятия решений: обоснование целей и способов их удовлетворения на основе составления плана работ, определения эффективных методов и способов их выполнения, необходимых ресурсов, принятия и реализации управленческих решений;

- альтернативность, преемственность и непрерывность: координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня: образовательной организации, муниципального и регионального.

- взаимная ответственность и доверие.

Система методической работы включает:

- оказание методической помощи и поддержки образовательным организациям и педагогическим работникам по вопросам внедрения нового содержания образования, эффективных образовательных технологий, инновационных практик и лучшего опыта; совершенствования методической работы, способствующей инновационному развитию системы образования;

- выстраивание и корректировка общего алгоритма организации методической работы, в зависимости от специфики образовательной организации; использование потенциала муниципальных и региональных инновационных площадок, в том числе по направлениям Национального проекта «Образование» (Точка роста, ЦОС, РМЦ);

- ознакомление педагогических работников с лучшими методическими практиками образовательной организации, представление лучшего опыта методических объединений на муниципальном, региональном уровне;

- выявление имеющихся проблем в деятельности отдельных педагогических работников на основе изучения профессиональных компетенций, с целью оказания адресной помощи на курсах повышения квалификации;

- развитие творческого потенциала педагогических работников, методистов муниципальной методической службы посредством оказания информационно-методической и организационно-методической поддержки, организация профессионального общения педагогов школ и методистов муниципальной методической службы с целью обмена опытом, выявления лучших практик;

- сопровождение и методическая поддержка разных категорий педагогических работников (молодые специалисты, наставники, лидеры в образовании, учителя, работающие в школах с низкими образовательными результатами);

- создание условий и предоставление возможностей для личностного и профессионального роста педагога, развития его профессиональной компетентности и мастерства, организация взаимодействия, как с целью обмена накопленным опытом, так и для выработки новых знаний, поиска более эффективных подходов к решению актуальных задач;

- организация и проведение общественно значимых мероприятий в сфере науки и молодежной политики, в том числе профессиональных конкурсов, конференции и др. мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогов системы образования, с последующим освещением в информационно-аналитическом журнале «Вестник образования Забайкальского края», методических материалах, муниципальном и региональном банках лучших педагогических и управленческих практик;
- проведение мониторинга результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов;
- проведение мониторинга результатов деятельности системы наставничества;
- проведение мониторингов результатов деятельности методических объединений;
- проведение мониторинга результатов деятельности профессиональных сообществ педагогов;
- анализ результатов мониторингов деятельности системы поддержки молодых педагогов, системы наставничества, деятельности методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на основе муниципальных и региональных показателей;
- принятие управленческих решений, направленных на совершенствование системы методической работы муниципального района «Среднеуральский район».

3.Муниципальные показатели эффективности методической работы

3.1. Оценка эффективности методической работы осуществляется по показателям:

- методическая помощь в организации образовательной деятельности и методической работы образовательным организациям, способствующей успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров, эффективного развития наставничества;
- учет специфики образовательной организации при организации методической работы;
- распространение опыта методических объединений на муниципальном и региональном уровне; включая лучшие практики работы с молодыми педагогами, опыт педагогов - наставников;

- охват адресными курсами повышения квалификации на основе изучения профессиональных компетенций, включая молодых педагогов;
- организации эффективных форм наставничества, реализация программ наставничества;
- мониторинг эффективности работы с молодыми кадрами и их наставниками, мониторинг деятельности методических объединений, профессиональных сообществ;
 - организация профессионального общения педагогов, методистов муниципальных методических служб, молодых педагогов, педагогов-наставников с целью обмена опытом, выявления лучших практик;
 - система поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников: молодых специалистов, педагогов-наставников, лидеров образования, учителей, работающих в школах с низкими образовательными результатами;
 - распространение (тиражирование) опыта лучших учителей МР «Сретенский район»; молодых педагогов, педагогов-наставников, методических объединений и профессиональных сообществ, в том числе в рамках участия в профессиональных конкурсах, образовательных форумах, фестивалях, конкурсах и др.

3.2 Методы и инструментarii мониторинга региональных показателей эффективности методической работы устанавливаются Регламентом.

3.3. Принятие решений на основе анализа мониторинговых данных позволит определить:

- выбор наиболее эффективных условий, форм, методов, технологий методической деятельности;
- сформулировать предложения по повышению эффективности методической работы;
- разработать рекомендации к осуществлению контроля за исполнением решений с учетом запросов потребителей мониторинговой информации;
- актуализировать роль мониторинговой информации как источника принятия управленческих решений и руководства к действию по улучшению результатов методической работы в муниципальном районе «Сретенский район» и созданию предпосылок для её дальнейшего развития и совершенствования.