

## **Описание организационно-функциональной модели методической службы**

### **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Агинская средняя общеобразовательная школа № 2»**

Методическая служба - это организационная структура в системе образования школы, объединяющая участников образовательного процесса и реализующая функции их методического сопровождения в целях реализации национального проекта «Образование» и обеспечивающая качество образования.

Нормативным основанием для разработки модели является Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указ Президента от 07.05.2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Национальный проект «Образование», региональные проекты Красноярского края.

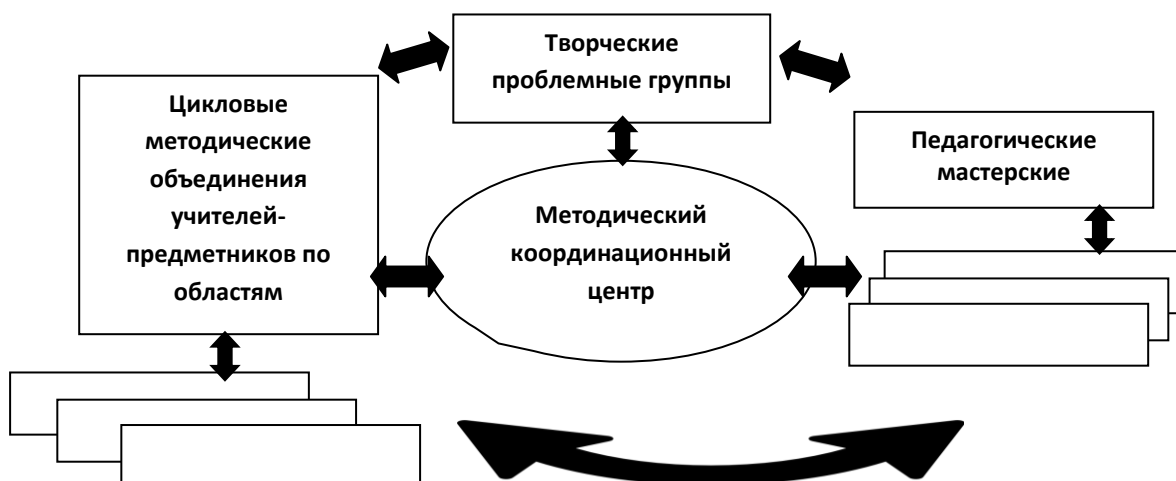
**Цель деятельности методической службы школы** – содействие развитию инновационного потенциала школьной системы образования, повышение качества образования через непрерывное развитие учительского потенциала, повышение уровня профессионального мастерства и профессиональной компетентности педагогов для успешной реализации ФГОС второго поколения

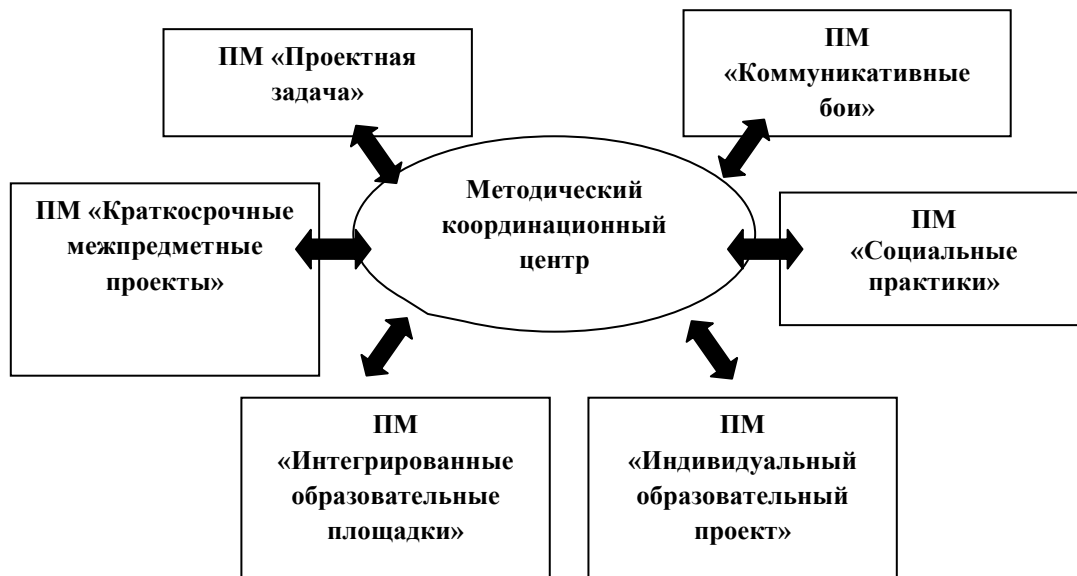
#### **Основные задачи методической службы:**

- совершенствовать систему оценивания образовательных результатов учащихся в условиях реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО
- продолжить освоение инновационных технологий формирования УУД на уроках и во внеурочной деятельности;
- совершенствовать внутришкольную систему повышения квалификации учителей путем внедрения новых форм (мастерские, вебинары, видеоуроки, сетевые методические объединения и т.д.) на основе профессионального стандарта;
- обеспечить методическое сопровождение работы молодых учителей и вновь принятых специалистов;
- создать условия для самореализации всех участников образовательного процесса через раскрытие их творческого потенциала и участие в инновационной деятельности;
- совершенствовать систему мониторинга и диагностики уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов на основе профессионального стандарта;
- продолжить развитие образовательной среды учащихся через:
  - активное использование видов деятельности: учебное исследование и учебное проектирование;
  - замену фронтального урока на иные формы учебной работы;
  - создание условий для выбора курсов и деятельности для обеспечения индивидуальных потребностей и интересов;
  - проектирование в образовательном пространстве процедур и мест презентации предъявления школьниками своих результатов в разных видах деятельности;

- построение интегрированной образовательной среды при работе с высокомотивированными школьниками (дистанционные школы);
- освоение электронной дидактики (использование возможностей образовательных платформ).

В структуре методической службы школы есть как постоянные структурные компоненты, так и специально созданные временные целевые компоненты.





### ***Постоянные компоненты школьной методической службы.***

**Педагогический совет работников школы (педсовет)** является высшим органом коллективного управления системой образования школы. Основная задача педагогического совета - определение приоритетных направлений развития системы образования и путей их реализации.

### **Методический координационный центр (МКЦ).**

МКЦ связующее звено всех компонентов. МКЦ координирует работу подструктур методической службы, направленную на развитие научно -методического обеспечения образовательной деятельности, инноваций, экспериментальной деятельности педагогического коллектива.

Целью деятельности:

- обеспечить гибкость и оперативность методической работы школы;
- повышение квалификации педагогических работников;
- формирование ключевых компетенций педагога, роста их профессионального мастерства;
- организация и координация методического обеспечения образовательной деятельности, методической учебы педагогических кадров.

**Цикловые методические объединения учителей-предметников** является одной из форм методической поддержки педагогических работников, непрерывного совершенствования уровня их профессионального мастерства по достижению планируемых образовательных результатов обучающихся, создания единого информационно-педагогического пространства для организации взаимообмена и распространения ценного педагогического опыта.

ЦМО является коллективным профессиональным органом, объединяющим учителей по предметам, образовательным областям, видам воспитательной работы (классных руководителей).

### ***Временные целевые элементы.***

**Муниципальная стажерская площадка (МСП)** создана с целью организации практико-ориентированной формы повышения квалификации педагогов района.

Стажерская площадка позволяет создать условия для непрерывного профессионального совершенствования педагогов, изучения передового опыта ОО и развития на практике профессиональных компетенций и педагогического мастерства.

Стажировка как форма повышения квалификации позволяет осваивать инновационные способы и средства профессиональной деятельности непосредственно в тех условиях, в которых они формируются, в контакте с педагогами-практиками, имеющими позитивный опыт в инновационном направлении деятельности; проектировать индивидуальную модель инновационной деятельности, адаптированную к условиям своего образовательного учреждения на практике, под руководством опытных учителей.

Программы МСП отвечают современным требованиям и направлены на повышение профессионального уровня педагогов и необходимых компетенций в направлении реализации предметных концепций, формирования и оценке функциональной грамотности, оценке образовательных результатов обучающихся.

### **Педагогические мастерские**

Деятельность (содержание) педагогических мастерских согласуется между собой и ориентирована на решение конкретной целевой задачи.

Основными задачами работы педагогических мастерских являются

- разработка и внедрение в образовательную деятельность специально организованных практик, обеспечивающих качество образования;
- повышение профессиональной компетентности педагогов, в том числе и через обобщение и распространение накопленного опыта, методов, результатов инновационной деятельности.

Работа мастерских ведется в трех направлениях:

- разработка проекта специальной практики на основе анализа основных общеобразовательных программ, выбора материала для содержания практики и определения оптимальных методов и приемов;
- проведение практик (каждой в определенной параллели классов) в соответствии с поставленными образовательными задачами;
- мониторинг полученных результатов в целом и результатов всех участников практик (образовательных результатов учащихся, профессиональных приращений педагогов).

**Творческие проблемные группы педагогов** созданы для решения вопросов связанных с реализацией национального проекта «Образование» и направлений формирования функциональной грамотности как основного образовательного результата.

### **Основные направления деятельности структурных компонентов**

Направление 1. Оценка профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров.

Задачи:

- систематическое выявление и анализ профессиональных дефицитов педагогов;
- изучение результатов педагогической деятельности, выявления положительных тенденций в организации учебно – воспитательного процесса и разработка на этой основе предложений по распространению педагогического опыта.

На уровне школы: МКЦ проводит мониторинг состояния повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников ОО на основе анализа периодичности прохождения, содержания курсов (востребованности на данном этапе), мониторинга профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа образовательных результатов обучающихся в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», выявляются образовательные дефициты педагогических работников. В рамках соглашения с КК ИПК формируется заказ на повышение квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников ОО по программам, направленным на реализацию национальных проектов, организуется повышение квалификации на уровне ОО.

Направление 2. Совершенствование деятельности управленческих и педагогических работников

Задачи:

- обеспечение ликвидации квалификационных дефицитов посредством организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников ОО в рамках дополнительного профессионального образования;
- оказание адресной методической помощи педагогическим работникам при разработке индивидуальных программ профессионального развития;
- организация единого информационно-образовательного и методического пространства школы для обеспечения непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров, обеспечение их продуктивной профессиональной коммуникации;
- выявление и распространение актуальных педагогических и управленческих практик в школе и за ее пределами

Для педагогов обеспечено непрерывное повышение профессионального уровня, продуктивная профессиональная коммуникация.

В результате педагоги повышают квалификацию в практикоориентированной форме, приобретают востребованные компетенции (использование приемов и технологий, направленных на формирование различных грамотностей, использованию внешних оценочных процедур для выстраивания ИОП) необходимые для получения новых детских образовательных результатов.

Направление 3. Развитие в ОО практик работы с образовательными результатами обучающихся, в том числе с результатами внешних оценочных процедур

Задачи:

- Обеспечение объективности образовательных результатов в рамках оценочных процедур

- Проведение всестороннего анализа полученных детских результатов и на их основе выявление квалификационных дефицитов педагогов

- Выявление и распространение практик работы с образовательными результатами обучающихся

В рамках ЦМО проводится общий анализ полученных в ходе внешних оценочных процедур образовательных результатов обучающихся, соотнесение их с планируемыми результатами. Выявляются причины несоответствия и на их основе квалификационные дефициты педагогов. Организуется методическое сопровождение педагогов по устранению выявленных дефицитов в рамках школьных мероприятий по сопровождению профессионального роста, организуются консультации в рамках РМО.

В ходе аналитической работы выявляются продуктивные практики работы с образовательными результатами обучающихся для их дальнейшего распространения, как на уровне района (Районная конференция «Мои инновации-эффективные педагогические и управленческие практики – основа системных изменений») так и за его пределами (РАОП).

#### **Критерии эффективности деятельности методической службы школы**

1. Квалификационный ценз педагогических работников.

Доля педагогов успешно прошедших аттестацию в соответствии с заявленной категорией;

2. Включенность педагогов в активную методическую деятельность.

Доля педагогов, участников проектных и творческих групп;

Доля педагогов, победителей конкурсов различного уровня;

Доля педагогов, распространяющих опыт работы на разных уровнях;

Доля педагогов, имеющих личный сайт, блог в сети Интернет;

3. Совершенствование образовательного процесса.

Доля педагогических работников, использующих в образовательном процессе современные образовательные технологии;

Доля педагогических и руководящих работников, участвующих в инновационных проектах и исследовательской деятельности;

4. Активность и заинтересованность в непрерывном самообразовании и повышении квалификации.

Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (3 года);

Доля педагогов, участников семинаров, конференций;

Доля педагогов прошедших стажировку;

3. Уровень удовлетворенности педагогов и руководителей образовательных организаций работой методической службы.

Удовлетворены полностью

Удовлетворены частично (назвать причины неудовлетворенности)

Не удовлетворены полностью (ваши предложения по обустройству методической службы).

Результаты мониторинга эффективности деятельности  
методической службы школы

Критерии	Показатель
<b>1.Квалификационный ценз педагогических работников</b>	
Доля педагогов успешно прошедших аттестацию в соответствии с заявленной категорией;	100%
<b>2.Включенность педагогов в активную методическую деятельность</b>	
Доля педагогов, участников, проектных и творческих групп;	100%
Доля педагогов, победителей конкурсов различного уровня	7,4%
Доля педагогов, распространяющих опыт работы на разных уровнях;	81,5%
Доля педагогов, имеющих личный сайт, блог в сети Интернет;	33,3% <u>*100%</u>
<b>3. Совершенствование образовательного процесса</b>	
Доля педагогических работников, использующих в образовательном процессе современные образовательные технологии;	100%
Доля педагогических и руководящих работников, участвующих в инновационных проектах и исследовательской деятельности;	<u>**100%</u>
<b>4.Активность и заинтересованность в непрерывном самообразовании и повышении квалификации</b>	
Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (3 года);	100% ***
Доля педагогов, участников семинаров, конференций;	100%
Доля педагогов прошедших стажировку;	11,1%
<b>5. Уровень удовлетворенности педагогов и руководителей образовательных организаций работой методической службы школы</b>	
Удовлетворены полностью	99%
Удовлетворены частично (назвать причины неудовлетворенности)	6,8% - не проводятся выездные

	семинары специалистов КИПК или педуниверситета. Такие семинары позволили бы обеспечить участие в работе школьной команды, охватить максимальное количество педагогов по изучению актуальных вопросов организации образовательной деятельности, минимизировать расходы.
Не удовлетворены полностью (ваши предложения по обустройству методической службы)	0%

\* У всех педагогов школы есть своя персональная страница на официальном сайте школы.

\*\* Все педагоги школы принимают участие в апробационных неделях по теме «Развитие функциональной грамотности в условиях цифровой образовательной среды с взаимопосещением занятий (используя задания в сайта <http://skiv.instrao.ru/support/demonstratsionnye-materialya/index.php> ФГБНУ Институт стратегии развития образования РАО).

\*\*\* Молодые педагоги школы начали прохождение курсов в 2019 году, завершают в 2020 г.