



Приложение 1
к приказу управления образования
администрации г.-к. Кисловодска
№ 01-10/526-01 от « 18 » 05 2021 г.

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

на заседании муниципального
методического совета
г.-к. Кисловодска

 М.Е. Локтева
Протокол № 2 от 29.04.2021

УТВЕРЖДЕНО

начальник
управления образования
администрации г.-к. Кисловодска
 С.Б. Рябошапка



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
методической службы г.-к. Кисловодск
(2021-2024 гг.)**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В основу настоящей «Программы развития методической службы г.-к. Кисловодск (2021-2024 гг.) (далее – Программа) положена «Концепция развития методической службы в Ставропольском крае», утвержденная приказом СКИРО ПК и ПРО 30 июня 2020 г. № 162 о/д.

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

Программа определяет цели, задачи, формы организации методической работы в г.-к. Кисловодск в условиях единого научно-методического пространства муниципалитета и региона.

Муниципальная система методической работы г.-к. Кисловодск направлена на создание единого научно-методического пространства, повышение результативности методической деятельности образовательных организаций, стимулирование инновационных подходов к организации методической работы в городе.

Под методической работой в целом сегодня принято понимать целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и основанную на научном и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте.

Методическая работа – это деятельность, направленная на определение уровней предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетентности, ликвидацию недостающих знаний и навыков на основе диагностики, самообразования и условий, создаваемых на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства.

Ведущая цель методической работы на уровне муниципалитета – повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранения здоровья учащихся.

Нормативная база для разработки Программы:

- Федеральный Закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Поручение Правительства Российской Федерации от 21 июня 2017 г. № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР)
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;
- Методология и критерии оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся, утвержденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 06.05.2020 г. № 590/219;
- Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, письмо ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования» от 30.04.2020 г. № 02-20/178 «О направлении материалов по проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации»;
- «Результаты региональной оценки по модели PISA 2019 Ставропольский край», материалы ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования»;
- Постановление Правительства Ставропольского края от 29.12.2018 г. № 628-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края «Развитие образования» (с изменениями на 31 марта 2020 года).

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ РАЗВИТИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В Г.-К. КИСЛОВОДСК

Актуальность разработки Программы

В соответствии с целями федерального проекта «Учитель будущего» перед методическими службами различного уровня, в том числе муниципальными, встают задачи в:

- организации «горизонтального обучения» педагогических

работников в условиях образовательных организаций и профессиональных сообществ;

- организации обучения педагогического коллектива в рамках образовательного учреждения;
- сопровождении индивидуальных траекторий развития педагогов;
- разработке различных форм (механизмов) поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;
- разработке механизмов (правовых, финансовых, организационных) обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного профессионального роста педагогических работников, в том числе с учетом сетевой формы реализации программ дополнительного профессионального образования.

Сложившаяся в г.-к. Кисловодск система организации методической работы не сможет в полной мере обеспечить выполнение поставленных задач и непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров.

Поэтому в настоящее время необходима организационная и содержательная модернизация деятельности методической службы г.-к. Кисловодск.

Описание текущей ситуации. Актуальные проблемы в деятельности муниципальной методической службы г.-к. Кисловодск

Муниципальная методическая служба г.-к. Кисловодск (далее – ММС) осуществляет свою деятельность на базе информационно-методического отдела МБУ «Центр обслуживания образовательных учреждений» г.-к. Кисловодска (далее – ИМО).

В муниципальных образовательных организациях в целях оперативной методической поддержки на протяжении нескольких лет функционируют методические советы, стабильно работают методические объединения педагогов, используются различные формы педагогического наставничества.

По результатам анализа деятельности ММС г.-к. Кисловодск были выделены следующие проблемы функционирования.

Проблема 1 – кадровая. Предполагается, что в муниципалитете функции методической службы возложены на 5 ведущих методистов и начальника ИМО. Однако в ИМО существует проблема частой смены кадров, а также общей подготовленности работников к ведению методической работы. В ИМО есть только один специалист, который проработал в отделе более четырех лет. Средний стаж работы специалистов 1-1,5 года. Все перечисленное приводит к высокой загруженности, снижению оперативности работы методистов, увеличению сроков прохождения информации по вертикали «СКИРО ПК и ПРО – муниципальное образование», из-за чего теряется ее актуальность; а отсутствие специалистов – к самостоятельной (грамотной) интерпретации полученной информации.

Проблема 2 – методика организации работы ММС. Работа ММС г.-к. Кисловодск часто сводится к организационно-информационному функционированию.

Кроме того, эффективность деятельности ММС г.-к. Кисловодск снижается ввиду следующих проблем:

- дефицит компетенций по ведению отдельных направлений методической деятельности;
- большой объем сопутствующих работ, дополнительных нагрузок, внеплановых заданий, делегирования управленческих полномочий (в силу ограниченности кадрового состава управления образования администрации г.-к. Кисловодска), что приводит к невозможности качественного выполнения основного функционала (методической деятельности);
- кадровые вопросы – недостаток в квалифицированных методистах;
- отсутствие обеспечения необходимого единого информационно-методического пространства;
- несовершенство нормативно-правовой базы по вопросам деятельности ММС;
- низкий уровень заработной платы методистов.

Анализ выделенных проблем и профессиональных дефицитов актуализирует проблему модернизации ММС г.-к. Кисловодск и включение ее работы в региональную модель 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, муниципальных методических служб, СКИРО ПК и ПРО, министерства образования Ставропольского края, Ассоциаций педагогов, регионального УМО в системе общего образования, органов управления образованием).

Таким образом, существующая в г.-к. Кисловодск практика организации методической работы, а также тенденция к сокращению муниципальных методических структур требует организационной и содержательной модернизации ММС.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: модернизация к 2024 г. деятельности ММС г.-к. Кисловодск путем организации и проведения общественно значимых мероприятий в сфере образования и молодежной политики с целью содействия повышению качества образования и профессиональному развитию педагогических работников г.-к. Кисловодск, а также посредством развития муниципальной методической сети профессионального развития педагогических и руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с региональными принципами организации методической работы.

Задачи:

- расширить профессиональные контакты между различными специалистами сферы образования г.-к. Кисловодск в процессе разработки и реализации различных проектов;
- осуществлять поддержку молодых педагогов и системы наставничества;
- осуществлять поддержку методической работы образовательных организаций г.-к. Кисловодск в рамках деятельности школьных и городских методических объединений;
- обеспечивать развития сетевого взаимодействия школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, со школами с высокими результатами обучения;
- проводить мониторинг эффективности методической деятельности образовательных организаций г.-к. Кисловодск;
- обеспечивать дискуссионный и переговорный профессиональный формат общения по актуальным проблемам образования Ставропольского края;
- оказывать адресную, действенную методическую помощь педагогу с учетом результатов статистических данных и содержательных мониторингов, выявленных в результате мониторинга профессиональных дефицитов;
- создать в образовательной среде точки роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе через аттестацию педагогов и руководителей образовательных учреждений;
- спроектировать эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов, основанной на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции, обеспечивающей качество образовательного процесса.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ С ЦЕЛЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ Г.-К. КИСЛОВОДСК

В качестве приоритетов методической работы по обеспечению качества образования определены:

- ориентация на профессиональные потребности педагога и руководителя,
- ориентация на требования ФГОС и профессиональный стандарт,
- владение современными технологиями и инструментами оценки качества,
- оценка и самооценка собственной профессиональной деятельности и продвижение в сфере компетенций,
- оценка степени соответствия профессиональной деятельности результатам образовательных достижений обучающихся,

– ориентация на результативный профессиональный опыт педагога и организаторов методической работы.

ОПИСАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В Г.-К. КИСЛОВОДСК

Выполнение президентской инициативы – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, предполагает глобальные реформы в системе образования РФ. Для достижения поставленной цели, определена задача по внедрению на уровнях основного общего образования и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, в том числе в области «гибких», метапредметных, общекультурных и цифровых компетенций, финансовой и правовой грамотности, повышение мотивации школьников к обучению и вовлеченности в образовательный процесс, а также обновление содержания и совершенствования методов обучения предметной области «Технология».

Муниципальная управленческая модель методического сопровождения представляет собой систему, предполагающую интеграцию различных уровней методического сопровождения учителя.

В г.-к. Кисловодск сформирована управленческая модель методического сопровождения муниципальной системы оценки качества образования, которая является методологической основой организации повышения квалификации педагогов. Активными участниками данной модели, являются:

- управление образования администрации г.-к. Кисловодска;
- ИМО;
- муниципальный методический совет;
- городские методические объединения (далее – ГМО);
- школьные методические объединения (далее – ШМО);
- образовательные организации.

Данная модель включает в себя следующие составные части:

1. Сбор данных о качестве образования г.-к. Кисловодск.
2. Анализ качества образования в г.-к. Кисловодск и выявление проблем.
3. Изучение и обсуждение передового педагогического опыта через систематическую работу ГМО, ШМО, творческих и проблемных групп.
4. Оказание методической помощи образовательным организациям и педагогам.
5. Организация сетевого взаимодействия муниципальных образовательных организаций и учреждений высшего и среднеспециального образования.
6. Анализ кадровых потребностей образовательных учреждений г.-к. Кисловодск.
7. Мониторинг реализации образовательных программ и методических рекомендаций.

1. Сбор данных о качестве образования г.-к. Кисловодск.

На первом этапе осуществляется сбор данных о качестве образования. Массив информации включает:

- объективные данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них проблемные поля (результаты ГИА, ВПР; международные и национальные исследования качества образования; федеральные, региональные и муниципальные мониторинговые исследования);
- данные о персональных профессиональных дефицитах педагогов, результаты предметной оценки учителей; затруднения, выявленные в процессе мониторинга профессиональных дефицитов;
- данные о корпоративных профессиональных дефицитах педагогов – академические и методические трудности у педагогических работников, представляющих ту или иную предметную дисциплину, выявленные в результате обсуждения проблемных полей в ходе муниципальных методических семинаров, заседаний ГМО, ШМО и др.

2. Анализ качества образования в г.-к. Кисловодск и выявление проблем.

На следующем этапе ММС осуществляет статистический анализ результатов исследований качества образования и мониторинговых исследований, определяют проблемные поля в части содержания работ и типологии заданий по каждому предмету. Эти данные передаются для дальнейшей работы в предметные ГМО, ШМО.

3. Изучение и обсуждение передового педагогического опыта через систематическую работу ГМО, ШМО, творческих и проблемных групп.

Важной составляющей частью модели является изучение и обсуждение передового педагогического опыта и трансляция эффективных педагогических практик, обеспечивающих высокое качество образования. В этой деятельности активно участвует муниципальная методическая служба, аттестационные комиссии, руководители ГМО и ШМО, которые работают с определенными категориями педагогов.

4. Оказание методической помощи.

Следующий этап – оказание адресной методической помощи: школьным методическим службам; образовательным организациям; работникам образования. Наибольший вклад в эту работу вносят сотрудники ИМО МБУ «ЦООУ», которые активно сотрудничают с СКИРО ПК и ПРО.

5. Мониторинг реализации образовательных программ и рекомендаций.

Отслеживание результатов и обеспечение обратной связи осуществляется на этапе мониторинга реализации образовательных программ и рекомендаций. Управление образования администрации г.-к. Кисловодска в соответствии со своими полномочиями осуществляет контроль за деятельностью образовательных организаций, а ММС и руководители образовательных организаций проводят диагностику образовательного процесса и его результатов. Координация работы школьных методических служб и

заместителей директоров по УВР является фактором, обеспечивающим повышение эффективности контроля, а инструментами для его проведения служат результаты аттестации педагогов на квалификационные категории, проведение итогового и текущего контроля и вновь – результаты исследований качества образования, то есть отправная точка функционирования системы ММС г.-к. Кисловодск.

5. Организация сетевого взаимодействия муниципальных образовательных организаций и учреждений высшего и среднеспециального образования.

Педагоги г.-к. Кисловодск и ИМО активно принимают участие в мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия учреждений образования Ставропольского края.

6. Анализ кадровых потребностей образовательных учреждений г.-к. Кисловодск.

Важным направлением в работе ММС видится анализ кадровых потребностей образовательных учреждений г.-к. Кисловодск, а также работа по организации подбора и переподготовки педагогических кадров.

7. Мониторинг реализации образовательных программ и методических рекомендаций важен для оценки степени эффективности принятых управленческих решений.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Методическая работа в г.-к. Кисловодск осуществляется по следующим направлениям.

Информационно-методическая деятельность:

- формирование банков педагогической информации,
- ознакомление педагогических работников с опытом инновационной деятельности;
- ознакомление педагогической общественности с основными тенденциями развития образования, новыми результатами образования.

Организационно-методическая деятельность:

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- планирование и организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- участие в разработке (и непосредственная разработка) ООП и программ развития образовательных учреждений;
- подготовка и проведение научно-практических конференций, съездов, конкурсов профессионального педагогического мастерства;
- сопровождение объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию.

Организационно-методическая деятельность ММС носит гибкий характер, учитывая конкретную ситуацию в образовательной организации,

обеспечивая возможность каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень.

Научно-методическая деятельность:

- организация исследовательской, инновационной и экспертной деятельности;
- разработка научно-методических рекомендаций по внедрению нового содержания образования и технологий обучения в образовательную практику;
- обеспечение педагогов методическими рекомендациями, разработками;
- научное руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых межмуниципальных проектов;
- помощь педагогам в подготовке и опубликованию своих собственных методических разработок и материалов, в обобщении опыта работы.

СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА Г.-К. КИСЛОВОДСК

Основными целями деятельности в работе с молодыми педагогами являются: привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях г.-к. Кисловодск; популяризация молодежного педагогического движения; создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов.

Формирование муниципальной образовательной экосистемы, обеспечивающей поддержку педагогических работников в первые 3 года их практической деятельности (адаптация, обучение, закрепление в профессии) в форме наставничества должно стать ведущим направлением в деятельности ММС г.-к. Кисловодск.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

РАЗВИТИЕ И ПОДДЕРЖКА ГОРОДСКИХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ Г.-К. КИСЛОВОДСК

Развитие и поддержка ГМО направлены на повышение эффективности деятельности ШМО.

Методическое объединение учителей является основным структурным подразделением методической службы образовательного учреждения, осуществляющим руководство учебно-воспитательной работой по одному или нескольким учебным предметам, методической и внеклассной работой.

ШМО – коллегиальный орган, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала. При наличии в образовательном учреждении более двух учителей, работающих по одной и той же специальности, более трех учителей, работающих по одному циклу предметников (гуманитарный, естественно-математический, физико-математический, естественно-географический и др.), создается методическое объединение учителей-предметников.

В основе работы таких методических объединений лежат следующие направления работы: совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, организация взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию учащихся, объединение творческих инициатив, реализация современных требований к обучению и воспитанию молодежи.

Подходы к организации методической работы в школе:

1. Постоянный мониторинг изменяющихся условий деятельности образовательной организации (экономических, социальных, нормативных).
2. Всесторонний анализ имеющихся и перспективных ресурсов школы.
3. Коллективная работа по определению возникающих и прогнозируемых проблем работы школьных методических объединений.
4. Коллегиальное обсуждение краткосрочных и долгосрочных задач, направлений, изменений в формах, видах, подходах к организации методического сопровождения учителя в школе.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ СИСТЕМА МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГА Г.-К. КИСЛОВОДСК

Цели муниципальной методической поддержки, оказываемой педагогам г.-к. Кисловодск включают:

- изучение профессиональных дефицитов руководителей и педагогов на муниципальном уровне, выбор форм взаимодействия с региональными методическими структурами, выбор индивидуальных методических программ, предлагаемых на платформе СКИРО ПК и ПРО с целью преодоления выявленных профессиональных дефицитов;
- организацию повышения квалификации руководителей муниципальных и школьных методических служб по актуальным стратегиям развития образования;
- проведение муниципальных обучающих семинаров/вебинаров для руководителей и педагогов;
- развитие профессиональной и личностной мотивации учителя через организацию работы с молодыми педагогами, вовлечение педагогов в профессиональные конкурсы и программы;
- включение образовательных организаций в инновационную деятельность, профессионально-общественная экспертиза инновационных проектов образовательных организаций;

– вовлечение педагогов города в информационное пространство взаимодействия педагогов «Сетевое сообщество учителей Ставропольского края».

В целях организации программно-методического и дидактического сопровождения реализации государственных образовательных стратегий в муниципальном образовании организуется участие педагогов в разных формах методической работы: конференциях, фестивалях, съездах, мастер-классах, профессиональных конкурсах, образовательных проектах, вебинарах, семинарах и др.

ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ Г.-К. КИСЛОВОДСК

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников необходимо не только для того, чтобы повысить профессиональный уровень конкретного педагога, выявить уровень соответствия его профессиональной деятельности, присвоенной раннее квалификации, стимулировать к дальнейшему личностному и профессиональному росту, но и, в общем, улучшать качество образовательной системы за счет повышения качества подготовки педагогических кадров г.-к. Кисловодск.

Цель – разработка и реализация механизма совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций г.-к. Кисловодск через реализацию актуальных и востребованных программ повышения квалификации, соответствующих целям и задачам национального проекта «Образование» в срок до 2024 года.

Задачи:

- выявить профессиональные затруднения и сформировать образовательные запросы педагогов города-курорта Кисловодска в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»;
- организовать эффективную диагностическую и коррекционную работу с выявленными профессиональными затруднениями каждого педагога;
- обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Профессиональный рост необходим любому специалисту. Он дает ощущение стабильности, уверенности в будущем. Для тех, кто работает с детьми, это особенно ценно, поскольку совершенствование педагога, его работа над собой чувствуется юными подопечными и положительно влияет на них. Педагогам важно не только периодически обновлять свои теоретические и практические знания, но и использовать инновационные способы подачи материала.

Цель – создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов г.-к. Кисловодск, способных осуществлять качественное образование в условиях введения и реализации ФГОС.

Задачи:

- сформировать конкурентоспособный кадровый потенциал, обеспечивающий необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- сформировать у педагогов умения проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях реализации ФГОС;
- повысить мотивацию педагогов в росте профессионального мастерства;
- активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ Г.-К. КИСЛОВОДСК

Развитие кадрового потенциала образовательных организаций, отвечающего потребностям и масштабам конкретных перемен общества, является важной задачей стратегии социально-экономического развития России. Важнейшим фактором роста образовательных организаций является гибкая кадровая политика и четкий план развития кадров. Причем формирование и использование кадрового потенциала проводится на основе специфических принципов, поэтому требует системного подхода, изучения и реализации.

Цель – создание оптимальных условий функционирования и совершенствования системы работы образовательной организации г.-к. Кисловодск.

Задачи:

- создание современной системы непрерывного образования;
- подготовка и переподготовка профессиональных кадров.

УЧЕТ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДПО, В КОТОРЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ МУНИЦИПАЛИТЕТА ПРОХОДИЛИ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Повышение квалификации является как правом, так и обязанностью педагогического работника. Для того чтобы выбрать курсы повышения квалификации, необходимо понимать нюансы данной образовательной услуги. Курсы повышения квалификации, как и профессиональную переподготовку, часто организывают различные университеты, институты, академии, школы и учебные центры – предприятия, имеющие соответствующую лицензию на осуществление образовательной деятельности.

Цель – развитие профессиональной компетентности педагогов г.-к. Кисловодск, формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника, что в совокупности обеспечит выполнение требований по достижению современного качества образования.

Задачи:

- сформировать «педагога инновационного типа», совершенствовать педагогическое мастерство через внедрение современных информационных, педагогических технологий и передовых методик;
 - поддерживать и совершенствовать профессиональное мастерство всех педагогических работников с учетом новейших достижений науки и практики;
 - создать условия для развития индивидуальных способностей к профессиональной деятельности;
 - проводить апробацию в процессе обучения новым технологиям и прогрессивным формам подготовки и повышения управленческих и педагогических кадров;
 - переориентировать целевые установки при планировании и реализации повышения квалификации с совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков на развитие профессиональной компетентности;
 - предоставлять научно-методическую поддержку для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов; удовлетворить потребности в поиске и освоении передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений;
 - способствовать освоению всеми педагогическими работниками ИКТ до уровня свободного самостоятельного использования их в качестве, как современного средства информационного обмена, так и эффективного педагогического средства;
- изучить, обобщить и распространить инновационный педагогический опыт с помощью организаций, реализующих программы ДПО.

ОРГАНИЗАЦИЯ СЕТЕВЫХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Сетевое взаимодействие – это форма, позволяющая решать разнообразные профессиональные (педагогические) проблемы посредством диалога с коллегами (педагогами); увидеть и оценить опыт педагогов, внедряющих инновационные образовательные программы, и показать свои наработки. Обоснованность применения сетевого взаимодействия в сфере образования г.-к. Кисловодск сегодня заключается в том, что оно предоставляет технологии, позволяющие динамично развиваться образовательным учреждениям. При сетевом взаимодействии происходит не просто сотрудничество, обмен различными материалами и инновационными

разработками, а идет процесс работы образовательных учреждений над совместными проектами, разработка и реализация совместных программ.

Цель – создание условий для взаимодействия представителей разных образовательных организаций г.-к. Кисловодск для обмена лучшими педагогическими практиками.

Задачи:

- способствовать распространению передового педагогического опыта в рамках муниципалитета;
- активизировать участие образовательных организаций в совместном решении конкретных образовательных проблем.

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В Г.-К. КИСЛОВОДСК

Разработка механизмов эффективного профессионального развития педагогического сообщества остается ведущим направлением деятельности системы образования г.-к. Кисловодск. Одним из таких механизмов может выступить мониторинг эффективности методической деятельности образовательных учреждений.

Целью мониторинга является совершенствование деятельности ММС г.-к. Кисловодск и методической деятельности образовательных организаций города на основе целенаправленного, специально организованного, непрерывного отслеживания их функционирования и развития и принятия адекватных управленческих решений в целях повышения качества образования в г.-к. Кисловодск, а также получения объективной и достоверной информации об эффективности деятельности методических служб на уровне образовательных организаций.

Результаты мониторинга позволят:

- иметь целостное представление о системе методической работы в г.-к. Кисловодск;
- обеспечивать объективное отражение состояния содержания и результатов методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;
- обеспечивать аналитическое обобщение результатов методической работы;
- осуществлять прогнозирование и создавать условия для развития методической работы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

Принципы, положенные в основу мониторинга:

- открытость, прозрачность мониторинговых процедур;
- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;
- минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;
- приоритетность открытых источников информации;

- ответственность лиц, представивших информацию за ее содержание;
- последовательный переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представления аналитических итогов;
- стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания возможности для преемственности данных;
- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В Г.-К. КИСЛОВОДСК

№	Критерии	Показатели
1.	Развитие школьных и городских методических объединений	Программа развития школьных методических объединений. Муниципальное положение о городских методических объединениях Программы и дорожные карты профессионального развития педагогов в образовательной организации. Активность представителей школьных методических объединений в профессиональных конкурсах, грантах. Наличие плана-графика заседаний городских методических объединения на учебный год. Наличие плана-графика заседаний школьных методических объединения на учебный год. Наличие муниципального мониторинга деятельности городского методического объединения. Наличие мониторинга деятельности школьных методических объединений, проводимых образовательной организацией.
2.	Изучение профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Наличие муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования. Наличие мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования, проводимого образовательной организацией.
3.	Прогнозирование, планирование и организация аттестации педагогических работников	Наличие муниципального плана-графика аттестации педагогических работников на 5 лет Наличие в общеобразовательной организации плана-графика аттестации педагогических работников на 5 лет
4.	Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников	Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников на уровнях образовательных организаций и

		муниципалитета. Наличие прогнозных показателей, включенных в АИС. Соответствие категорий слушателей выбранным дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.
5.	Наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных, городских методических объединений, методических служб на уровне муниципалитета	Наличие адресных рекомендаций по результатам принятия управленческих решений, проведенных мониторингов

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Главный результат методической работы в г.-к. Кисловодск – внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников.

Модернизация системы методической работы в г.-к. Кисловодск будет способствовать:

- улучшению качества предоставляемых методических услуг;
- расширению возможностей методической работы за счет привлечения внешних партнеров и межмуниципального взаимодействия;
- большему охвату продуктивной деятельностью субъектов методической работы;
- уходу от фрагментарной методической работы к системным долгосрочным проектам деятельностного, проблемно-ориентированного характера.

Ожидаемые результаты методической работы:

- обновление форм и методов работы с педагогическими коллективами;
- активизация участия образовательных организаций в решении конкретных образовательных проблем в процессе выхода в сетевое пространство;
- обеспечение образовательных организаций (в том числе с низкими результатами обучения и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях) современными информационными и методическими ресурсами;
- организация трансляции, масштабирование и тиражирование лучших региональных управленческих и педагогических инновационных практик по повышению качества образования, в том числе в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.