



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

л/сч № 0398243023Б, ФУ Чесменского муниципального района с. Чесма, БИК 017501500  
457220 с. Чесма, ул. Советская, 47 тел. (8-351-69) 2-11-01 факс (8-351-69) 2-14-92  
e-mail: [chesma.upr.obr@mail.ru](mailto:chesma.upr.obr@mail.ru)

**ПРИКАЗ**

«19» август 2021 года

№ 494

«Об утверждении модели методической  
работы в системе образования Чесменского  
муниципального района»

На основании приказа Министерства образования и науки Челябинской области «Об утверждении модели методической работы в системе образования Челябинской области и мониторинга её эффективности» от 29.01.2021 № 249 и в целях организации методической работы

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить модель методической работы в системе образования Чесменского муниципального района (приложение).
2. Заместителю начальника Управления образования (Туровой Т.В.) и ведущему специалисту по методической работе Управления образования Игольниковой В.А. обеспечить организационное и информационно-методическое сопровождение реализации модели методической работы в системе образования Чесменского муниципального района.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника Управления образования Турову Т.В.

Начальник Управления образования

Е.М. Артемьева

### **Модель методической работы в системе образования Чесменского муниципального района**

Нормативными основаниями функционирования модели методической работы в образовательной системе Чесменского муниципального района являются нормативно-правовые акты федерального и регионального уровней, использование которых способствует решению задач федеральных проектов национального проекта «Образование».

Модель методической работы в образовательной системе Чесменского муниципального района разработана на основании модели методической работы в системе образования Челябинской области, утвержденной приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 29.01.2021 № 249.

Методическая работа - система взаимосвязанных методических мероприятий, базирующаяся на достижениях сложившейся практики и обеспечивающая непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических и управленческих работников.

Модель методической работы в системе образования Чесменского муниципального района (далее - модель) представляет собой совокупность взаимосвязанных компонентов муниципальной образовательной системы, использование ресурсов которых позволяет осуществлять комплексную адресную / превентивную методическую помощь руководителям и педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования (далее – образовательные организации) по реализации требований профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Целью реализации модели является развитие мотивов профессионального роста педагогов и руководителей образовательных организаций средствами проектного управления в аспекте требований профессиональных стандартов.

Реализация модели направлена на решение задач в части формирования системы непрерывного профессионального развития педагогов образовательных организаций, обеспечивающей достижение качества образования, внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% педагогов общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, выявления и ликвидации профессиональных дефицитов педагогических и управленческих кадров, оказания адресной помощи в формировании индивидуального маршрута профессионального совершенствования педагогов и руководителей образовательных организаций, консалтингового сопровождения образовательных организаций, создания условий для профессионального роста молодых педагогов посредством формирования системы



эффективного вовлечения их в профессиональное сообщество, формирования муниципальной системы наставничества, развития сетевых профессиональных сообществ и совершенствования сети методических объединений педагогов, проведения мониторинговых исследований результативности методической работы.

Модель представляет собой двухуровневую структуру, компоненты которой используются для оказания адресной / превентивной методической помощи:

Уровни модели	Компоненты модели, ресурсы которых используются для оказания адресной / превентивной методической помощи
муниципальный	<ul style="list-style-type: none"> <li>-муниципальная проектная площадка, входящая в состав областной образовательной агломерации</li> <li>-муниципальный опорный центр дополнительного образования</li> <li>-школы-лидеры в рамках проекта поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях</li> <li>-Точка роста</li> <li>-РМО учителей-предметников</li> <li>-Клуб молодых педагогов</li> <li>-конкурсы профессионального педагогического мастерства</li> </ul>
институциональный	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Методический совет</li> <li>-ШМО учителей - предметников</li> </ul>

Доступ к ресурсам компонентов модели доступен всем субъектам муниципальной системы образования и обеспечивается через совокупность муниципальных мероприятий (Педагогический форум, форум молодых педагогов, фестиваль педагогических идей, методическая конференция, семинары, семинары-практикумы), направленных на всестороннее повышение компетенции и профессионального мастерства работников образования, в том числе молодых педагогов.

Задачей методической работы в муниципалитете является поддержка руководителей и педагогов образовательных организаций посредством:

- управления общими ресурсами муниципальных проектов;
- определением лучших практик управления проектами в муниципалитете и в конкретных образовательных организациях;
- организации наставничества, непрерывного профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций;
- проведения мониторинга достижения индикативных показателей, реализуемых муниципальных проектов.

Формирование и повышение уровня профессиональной компетенции педагогических и руководящих работников, непрерывное развитие их профессионального мастерства, раскрытие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива - это направления, в плоскости которых определяются стратегические задачи методической работы в Чесменском муниципальном районе, а именно:

- создание условий для профессионального роста всех категорий работников образования;



- формирование системы адресного повышения квалификации управленческих и педагогических работников с учетом всех видов имеющихся в муниципалитете ресурсов, а также с учетом привлечения ресурсов региональной образовательной системы;
- выстраивание сетевого взаимодействия между образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта, позволяющих привлекать их ресурсы для решения задач муниципальной образовательной системы;
- расширение спектра методических услуг через развитие новых форм методической работы;
- формирование субъектной позиции педагогов в построении собственной траектории непрерывного профессионального развития;
- обеспечение непрерывного «опережающего» развития кадрового ресурса муниципальной образовательной системы;
- осуществление системы мониторинга эффективности организации методической работы по реализации национального проекта «Образование» на муниципальном уровне в целом.

В процессе реализации мероприятий федеральных проектов национального проекта «Образование» спектр потребностей и профессиональных дефицитов руководителей и педагогов образовательных организаций расширяется в связи с появлением новых направлений профессиональной деятельности, преодолением психологических затруднений (барьеров).

В связи с этим в модели определенная роль отведена использованию ресурсов образовательных организаций, работающих в режиме инноваций (школы-лидеры в рамках проекта поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях).

Посредством работы в данном направлении формируется новая система наставничества, которая рассматривается как стратегически значимый элемент системы развития персонала, при этом на первый план выдвигаются задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития образовательной организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала.

Наставничество как ключевая стратегия развития образовательных организаций не рассматривается только как форма обучения специалиста, имеющего незначительный трудовой стаж и относительно небольшой возраст (молодого специалиста). Основной акцент в модели направлен на процесс обучения менее опытного более опытным, что не определяется только возрастом или стажем.

Кроме того, формируется система «командного наставничества», под которым понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, что распространяется на



педагогических работников и молодых специалистов образовательных организаций.

Работа с молодыми педагогами системно представлена в комплексе методических мероприятий в рамках Клуба молодых педагогов Чесменского муниципального района.

Поддержка молодых педагогов осуществляется на муниципальном и институциональном уровнях. Для молодых педагогов предоставлена возможность участия в конкурсах профессионального мастерства, форуме молодых педагогов.

Клуб молодых педагогов Чесменского муниципального района (далее – Клуб) является общественным объединением молодых педагогов, обеспечивающим процесс их профессиональной и социальной адаптации, а также профессиональный рост. Задачами Клуба является создание условий для профессионального развития молодых педагогов, их самореализации и развития способностей, защита прав.

В модели приоритетными также являются направления работы, связанные с актуализацией системы работы районных методических объединений педагогических работников (далее – РМО).

Целью деятельности РМО является организация пространства обмена знаниями между педагогическими работниками образовательных организаций в части применения современных педагогических технологий обучения и воспитания обучающихся и изменения содержания образования.

В рамках модели организацию обмена знаниями и опытом между педагогами обеспечивают следующие РМО:

- РМО педагогов образовательных организаций реализующих программу ДО;
- РМО музыкальных руководителей образовательных организаций реализующих программу ДО;
- РМО учителей начальных классов;
- РМО учителей русского языка и литературы;
- РМО учителей иностранного языка;
- РМО учителей математики;
- РМО учителей информатики и ИКТ;
- РМО учителей географии;
- РМО учителей истории и обществознания;
- РМО учителей биологии и химии;
- РМО учителей технологии;
- РМО учителей физической культуры и ОБЖ;
- РМО учителей искусства (ИЗО, МХК, музыка);
- РМО специалистов службы сопровождения;
- РМО педагогов дополнительного образования.

Чесменский муниципальный район является проектной площадкой областной образовательной агломерации (далее – проектная площадка) - инициативного объединения субъектов муниципальных систем образования, имеющих сложившуюся многокомпонентную динамическую систему связей для совместного решения проблем в сфере образования.

Деятельность проектной площадки строится на основании проектного договора, заключаемого ГБУ ДПО РЦОКИО с Управлением образования и в соответствии с основными направлениями деятельности образовательной агломерации на текущий период по выполнению утверждённых технических заданий и реализации регламента



комплексной Дорожной карты межмуниципального взаимодействия по актуальным направлениям развития систем оценки качества образования в рамках образовательной агломерации (далее - Дорожная карта).

Деятельность проектной площадки по реализации регламента комплексной Дорожной карты направлена на реализацию концепции информационной политики и концепции регионального сетевого сообщества в сфере оценки качества образования в системе образования Челябинской области, а также на апробацию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг».

В целях обеспечения эффективной системы межведомственного взаимодействия в сфере дополнительного образования детей по реализации современных вариативных и востребованных дополнительных общеобразовательных программ для детей различной направленности, обеспечивающей достижение планируемых показателей развития системы дополнительного образования в Чесменском муниципальном районе, функционирует муниципальный опорный центр дополнительного образования - МБОУ «ДДТ» Чесменского муниципального района.

Задачами деятельности МБОУ «ДДТ» являются:

-организационное, методическое и экспертно-консультационное сопровождение деятельности образовательных организаций, а также мониторинг реализации дополнительных общеобразовательных программ в образовательных организациях;

-выявление, формирование и распространение лучших практик реализации современных вариативных и востребованных дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей в образовательных организациях;

-формирование и распространение моделей сетевого взаимодействия при реализации дополнительных общеобразовательных программ, в том числе межведомственного сотрудничества;

-обеспечение развития профессионального мастерства и уровня компетенций педагогов образовательных организаций.

Инновационным для муниципалитета компонентом модели является Точка роста на базе МБОУ «Чесменская СОШ №1»

Инновационная деятельность образовательных организаций ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, кадрового, материально-технического обеспечения муниципальной системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ.

Значимое место в модели занимают конкурсы профессионального мастерства:

«Педагог III тысячелетия» по номинациям «Учитель года», «Педагогический дебют», «Педагог года в дошкольном образовании», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям»;

Одной из задач конкурсного движения является максимальное содействие педагогу в осознании и реализации потребности в профессиональном росте, создание условий для раскрытия творческого потенциала педагога, роста профессионального мастерства как самого педагога-участника конкурса, так и всех педагогов образовательной организации и муниципалитета в целом.

Значимым ресурсом, обеспечивающим профессиональный рост педагогических



работников образовательных организаций, является непрерывное повышение их профессионального мастерства в рамках институциональных систем методической работы.

Целью методической работы в образовательных организациях является повышение качества педагогической деятельности, для достижения которой решаются такие задачи, как создание условий для совершенствования владения педагогами современными образовательными технологиями и контрольно-оценочной деятельностью по определению эффективности образовательного процесса.

Методическая работа на институциональном уровне организована посредством реализации принципов «зоны ближайшего развития», сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, стимулирования творческого роста педагогов.

На институциональном уровне сложилась система методической работы, целью которой является обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации задач национального проекта «Образование».

Элементами системы методической работы в образовательных организациях являются методические советы и школьные методические объединения учителей-предметников (далее – ШМО). Распространенными формами методической работы являются круглый стол, творческие группы.

Методический совет образовательной организации осуществляет общее руководство методической работой (планирование деятельности ШМО, организация методического семинара).

Школьные методические объединения учителей-предметников обеспечивают возможность реализации личностных функций педагога, повышение его профессионального статуса, готовности к инновациям в образовании. В рамках ШМО педагоги имеют возможность презентовать свой педагогический опыт и познакомиться с опытом коллег.

В образовательных организациях работают временные творческие группы педагогов, созданные для решения вопросов по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства, подготовке методической неделе, методического семинара, методической конференции.