



КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ТЭРЧ РАЙОНЫМ И ЩЫПЭ АДМИНИСТРАЦИЯМ
ЩЭНЫГЪЭ ИУЭХУХЭМКІЭ И УПРАВЛЕНЭ
КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ТЕРК РАЙОНУНУ ЖЕР-ЖЕРЛИ
АДМИНИСТРАЦИЯСЫНЫ
БИЛИМ БЕРГЕН УПРАВЛЕНИЯСЫ
**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ
АДМИНИСТРАЦИИ ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ПРИКАЗ

« 20 » сентября 2021 г.

№ 19

г.п. Терек

**Об утверждении Программы развития методической службы ИМЦ
Управления образования администрации Терского муниципального
района**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу развития методической службы ИМЦ
Управление образования Терского муниципального района на 2021-2023
г.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на
заместителя начальника Управление образования Болотокову А.Л.

Начальник

М.Т.Вариева

Утверждено приказом
Управление образования
местной администрации
Терского муниципального района
от 20.09.2021г, № 19

**Программа развития методической службы
ИМЦ Управления образования местной администрации
Терского муниципального района на 2021-2023 годы.**

СОДЕРЖАНИЕ

№	<i>Разделы</i>
1.	Паспорт Программы
2.	Состояние и основные проблемы развития муниципальной методической службы.
3.	Предпосылки и обоснование актуальности разработки Программы. Цели, задачи и этапы реализации Программы
4.	Научное, кадровое, программно-методическое и информационное сопровождение Программы развития муниципальной методической службы
5.	Система мониторинга Программы развития муниципальной методической службы
6.	Основные направления реализации Программы
7.	Управление реализацией Программы
8.	Система мер по реализации Программы

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития муниципальной методической службы Управление образования местной администрации Терского муниципального района на 2021-2023г
Исполнитель программы	Информационный методический центр Управление образования местной администрации Терского муниципального района
Соисполнители программы	Образовательные организации Терского муниципального района
Координатор программы	Управление образования местной администрации Терского муниципального района
Цель реализации программы	Содействие успешной реализации государственной политики в области образования, создание единого муниципального методического пространства в сфере повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающего региональную и муниципальную специфику.

<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация комплексной работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников на основе единого диагностического инструментария, включающего предметный, методический, оценочный, психолого-педагогический, коммуникативный и цифровой компоненты. 2. Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных, методических компетенций педагогических работников с использованием активных форматов профессионального развития. 3. Разработка индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп отдельных педагогических работников. 4. Создание комплекса условий для вовлечения педагогов в экспертную и инновационную деятельность. 5. Выявление и формирование методического актива как резерва высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к оказанию методической помощи с учетом адресных запросов. 6. Создание системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников. 7. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений) на муниципальном уровне за счет создания единой сетевой площадки, объединяющей участников методической деятельности. 8. Осуществление комплексного анализа состояния и результатов деятельности методических объединений для опережающего совершенствования построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов выделенных целевых групп. 9. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях за счет разработки и реализации стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и максимально эффективного
	<p>использования их профессионального потенциала для достижения поставленных профессиональных задач.</p>
<p>Объект Программы</p>	<p>Система работы по методическому обеспечению и сопровождению образовательного процесса в системе образования Терского муниципального района</p>

Предмет Программы	Процесс методического сопровождения образовательного пространства через сетевое взаимодействие Образовательных организации Терского муниципального района
Принципы реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Создание многоуровневой методической службы района на принципе системности, включающего не только организационный аспект системы и взаимодействия ее отдельных компонентов, но и соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств профессионального развития педагогов, адекватных их образовательным потребностям и запросам развивающейся образовательной системы. • Принцип сетевого взаимодействия, где элементы сети представляют собой не унифицированные методические учреждения, а ресурсы образовательных учреждений и их активное использование, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования района. • Принцип лично-ориентированного подхода, учитывающего запросы, потребности, а также индивидуальный уровень профессионализма каждого педагога. • Принцип диверсификации, предполагающий многообразие, вариативность услуг, форм, содержания развития профессиональной компетентности. • Принцип открытости и доступности, предполагающий добровольность участия и свободу выбора индивидуальной образовательной программы педагога.

<p>Виды деятельности</p>	<p>Организационно-методическая деятельность: -прогнозирование, планирование и организация повышения профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников образовательных учреждений в межкурсовой период; -методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды; -организация работы районных методических объединений и формирований, в том числе и в сетевой форме; -оказание методической поддержки образовательным организациям в реализации программ различного уровня, в том числе и сетевой формы образовательных программ, учебных планов, в совершенствовании содержания образования на основе федеральных государственных образовательных стандартов.</p> <p>Аналитическая деятельность: -проведение мониторинговых исследований, оценка результатов, адресные рекомендации по совершенствованию методической работы в образовательных организациях района;</p>
---------------------------------	--

-изучение и анализ образовательных и информационных запросов, обеспечение видового разнообразия образовательных услуг.

Информационная деятельность:

-формирование информационно-методических банков данных с целью удовлетворения профессиональных запросов педагогических работников;

-информационное обслуживание педагогических и руководящих кадров образовательных организаций на основе принципов оперативности, полноты, адресности и дифференциации;

-разработка и распространение информационно-методических материалов.

Консультационная деятельность:

- организация консультационной работы по вопросам разработки моделей развития образовательных организаций, выбора программ, учебников и другим актуальным проблемам организации образовательного процесса, в том числе по организации электронного обучения и использование дистанционных образовательных технологий, а также в области разработки программ и проектов, конкурсных материалов.

Деятельность в области информатизации системы образования:

- организация сетевого информационно-коммуникационного взаимодействия образовательных организаций.

Деятельность в сфере методического обеспечения развития системы образования:

- методическое сопровождение инновационных процессов в образовательной системе района;

-патронаж образовательных организаций, получивших статус инновационных площадок;

-проведение мероприятий, направленных на обобщение и распространение результатов исследовательской и инновационной деятельности в системе образования.

<p>Содержание деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> -разработка локальных актов по всем направлениям деятельности; - организация сетевого взаимодействия, координация методической работы в муниципальном образовательном пространстве; - организация различных форм профессионального сотрудничества; - содействие созданию и работе библиотечно-информационного центра на базе МКОУ Лицей № 1 г.п. Терек, МКОУ СОШ № 3 г.п. Терек; - создание условий для участия образовательных учреждений и педагогов в социально значимых проектах и мероприятиях и конкурсах, методическое сопровождение участников конкурсов и мероприятий; - мониторинг состояния методической работы в системе образования района; - организация профессионального общения педагогов по актуальным проблемам образования, координация деятельности районных методических формирований;
	<ul style="list-style-type: none"> - организация проведения конференций, совещаний, семинаров, конкурсов и других мероприятий для педагогических и руководящих работников образовательных организаций; -организация муниципальных олимпиад, смотров, конкурсов, выставок и других мероприятий для обучающихся(воспитанников).
<p>Условия реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> -реализация системного подхода; -диагностические, аналитические мероприятия; -высокий профессиональный уровень специалистов и методистов муниципальной методической службы; -обеспечение инновационных процессов в организации работы методической службы; -всестороннее информирование заинтересованной общественности об образовательных организациях педагогах с целью создания положительного образа (имиджа, репутации) в социуме.

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - создание многоуровневой модели муниципальной методической службы, построенной на принципах сетевого взаимодействия образовательных организаций, соответствующей современным требованиям, обеспечивающей функционирование единого методического пространства; - делегирование полномочий в рамках выбранной модели по выработке решений на уровень исполнителей, руководителей РМО, ШМО, руководителей проектов, педагогов, что повысит ответственность за принятые решения и эффективность управления качеством на муниципальном уровне; - максимальное удовлетворение социального спроса на педагогические и методические услуги на основе диагностики реальных затруднений педагогических кадров; - личностно ориентированный подход в системе повышения квалификации в межкурсовой период, отбор содержания и форм обучения с учетом личностных смыслов педагогов, что позволит обеспечить согласование целей образования и мотивов образовательной деятельности учителя; - формирование образовательной среды, позволяющей максимально реализовать потенциал и воспитанника, и педагога, и педагогического коллектива в полном соответствии с социальными и личностными запросами участников педагогического процесса, и, как результат, обеспечивающей высокое качество образования.
----------------------	---

1. СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

В программных документах Министерства просвещения РФ определяется необходимость реорганизации муниципальной методической службы, построения ее деятельности на принципах сетевой организации и маркетинга. Решить эту задачу – значит привести действующую муниципальную методическую службу в соответствие с современными подходами к обновлению структуры и содержания общего образования, обеспечить методическое сопровождение единого муниципального образовательного пространства. Для муниципальной методической службы наиболее оптимальным вариантом развития и повышения эффективности является модель сетевой организации методической работы.

Система методической работы в Терском муниципальном районе строится на основе сетевого взаимодействия. В районную методическую сеть входят:

- методический кабинет Информационно-методический центр Управления образования Терского муниципального района;
- инновационные площадки муниципального уровня;
- районный методический совет;
- информационно-методические совещания руководителей образовательных организаций и их заместителей;
- районные методические объединения;
- опорная методическая площадка по работе со школами с низкими результатами и школами, работающими в неблагоприятных социальных условиях (МКОУ СОШ с.п. Н-Курп, МКОУ СОШ с.п. В-Курп, МКОУ СОШ с.п. Красноармейское, МКОУ СОШ с.п. Новая Балкария, МКОУ СОШ с.п. Урожайное, МКОУ СОШ с.п. Хамидие, МКОУ СОШ с.п. Н-Хамидие);
- районные семинары, конференции, форумы;
- районное мероприятие «Единый методический день»;
- районные педагогические и методические советы;
- методические объединения, проблемные, творческие, проектные, исследовательские и рабочие группы;
- районные семинары, конференции, тренинги и др.

Объекты методической поддержки:

Прогимназия – 3;

МКОУ СОШ – 18;

МКОУ Лицей – 1;

МКДОУ – 1;

НШДС-1.

Педагогических работников:

- административный аппарат школ - 46;

- административный аппарат ДО - 5

- заместители директоров и старшие воспитатели дошкольных образовательных учреждений – 18;

- учителя - 619;

- воспитатели - 252.

Методическое сопровождение осуществляют работники методического кабинета: директор Информационно-методического центра, заместитель директора, методисты. Все имеют высшее педагогическое образование. Стаж работы в должности методиста свыше 3 лет.

Сущностными характеристиками сетевой организации являются:

- установка на преодоление автономности и закрытости образовательных организаций и формальных образовательных профессиональных структур;
- независимость субъектов сетевой организации, взаимодействие

строится на принципах социального партнерства;

- множественность лидеров;
- множественность уровней взаимодействия;
- выстраивание прочных и эффективных связей не столько между учрежденческими структурами, сколько между профессиональными командами, работающими над общими проблемами;
- возможность достижения общих целей через активное включение в принятие решений;
- среда, в которой любая образовательная организация или педагог могут взаимодействовать с любой образовательной организацией или педагогом по вопросам совместной работы (обмен идеями, создание нового интеллектуального продукта и т.д.);

- дифференцированный подход к работе с педагогическими работниками в соответствии с их информационными и образовательными потребностями.

Преимущества сетевой организации:

- более полное обеспечение информационной поддержки образовательной деятельности, научной, инновационной и методической работы во всех организациях сети в сравнении с автономной деятельностью общеобразовательных организаций и методических формирований;
- повышение эффективности использования методических ресурсов; обеспечение равных возможностей пользования методическими ресурсами всех субъектов образовательной деятельности;
- расширение возможности для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников, входящих в сетевое взаимодействие, в соответствии с потребностями развивающейся системы образования;
- объединение усилий и возможностей общеобразовательных организаций, входящих в сеть, для внедрения в свою деятельность современных технологий, в том числе дистанционных;
- оперативное реагирование на актуальные запросы и потребности общеобразовательных организаций и педагогических работников.

Приоритетными направлениями деятельности муниципальной методической службы стали: в диагностико-прогностической деятельности:

диагностика потребностей педагогических и руководящих работников в повышении квалификации;

диагностика уровня педагогического профессионализма и качества образования;

диагностика профессиональных потребностей педагогов, в области информационной деятельности:

создание банка данных результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования. В области содержания образования: методическое обеспечение реализации ФГОС;

- оказание методической поддержки руководителям образовательных - организаций по переводу школ в режим развития;

- дидактическое и методическое обеспечение содержания образования. в инновационной деятельности:

- экспертиза инноваций, организация кураторства инновационной деятельности;

- организация методической работы с педагогическими кадрами инновационных площадок;

- диссеминация лучших образцов актуального педагогического опыта, в том числе и по результатам инновационной деятельности.

в области повышения квалификации:

- организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций, в том числе и на основе принципа сетевой организации в межкурсовый период;

- организация адресной помощи педагогам по результатам рефлексивной деятельности.

Таким образом, деятельность муниципальной методической службы направлена на решение двух основополагающих задач: во-первых, методическая служба участвует в создании системы управления качеством образования и поддерживает ее функционирование, во-вторых, - участвует в подготовке работников образования, которые обеспечивают это качество образования.

Новые ценности методической работы определяются исходя из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации. В связи с этим, повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства учителей рассматривается не только как процесс накопления знаний. Это, прежде всего, процесс углубленного проникновения в сущность новых кадровых технологий (технология аттестация педкадров, технология мотивации педагогов, технология контроля, диагностики и разрешения социальных конфликтов, технология информационно-аналитического обеспечения управления педкадрами, технология управления профессиональным развитием педкадров, технология документационного обеспечения управления педкадрами).

Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в ее процессе профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества.

Вместе с тем состояние управления методической службой на данный момент характеризуют ориентация на решение преимущественно краткосрочных задач тактического характера, отсутствие опережающего видения роли методической работы в развитии человеческих ресурсов

образовательной организации.

Таким образом, в современной практике управления методической службой района существует ряд противоречий, которые требуют разрешения:

- между возросшими требованиями к уровню профессионализма современного педагога и недостаточным уровнем готовности методической службы к созданию условий, обеспечивающих эффективность профессионального развития педагогических кадров за счет существовавшей ранее, вертикально выстроенной системы методической службы;

- между стремительно развивающейся информационно-коммуникационной базой в образовании и недостаточным уровнем ее использования в учебно-воспитательном процессе педагогами города и района;

- между вариативным содержанием образования, значительным количеством инноваций и неготовностью отдельных руководителей и педагогов работать в интенсивном режиме;

- между формированием новых образовательных потребностей педагогов и не разработанностью технологий методического сопровождения их деятельности в новых образовательных условиях.

В основе инновационной модели муниципальной методической службы – трехкомпонентная структура.

1. Традиционная уровневая структура взаимосвязей между постоянными субъектами методического пространства образовательной системы: Управление образования, Информационно-методический центр - районные методические объединения педагогов по предметам и направлениям – окружные (школьные) методические объединения (творческие объединения педагогов, лаборатории по предметам или направлениям).

Эта структура обеспечивает организационное единство муниципальной методической службы, ее управляемость, позволяющую быстро и адекватно реагировать на постоянно изменяющуюся действительность. Сохранение на данном этапе традиционной структуры обусловлено необходимостью пересмотра профессиональной подготовки педагога с точки зрения формирования и развития, прежде всего, его предметно-методологической компетентности педагогических работников.

2. Сетевая многовекторная структура горизонтальных взаимосвязей между субъектами муниципальной методической службы, обеспечивающая ее вариативность и гибкость. Специфика структуры - возникновение, развитие, трансформация новых – непостоянных – субъектов методического пространства (школы-ресурсного центра, базовых образовательных организаций, опорных, стажерских, инновационных площадок и т.д. на базе образовательных организаций) для решения конкретных педагогических или управленческих задач и занимающих, таким образом, свою нишу в системе методической работы. Длительность их зависит как от степени сложности решаемых проблем, так и от степени эффективности предлагаемых в рамках организованного взаимодействия решений. Мы определили главные принципы взаимодействия в рамках новых

структур:

- *паритетность* - взаимодействие на основе равенства;
- *приоритетность* - взаимодействие по приоритетным направлениям деятельности;
- *коллегиальность* - взаимодействие на основе уважения опыта и мнения каждого;
- *проектирование* - взаимодействие на основе проектной деятельности;
- *научность* - взаимодействие через взаимоотношения с наукой;
- *целесообразность* - взаимодействие в соответствии с целями.

3. Разветвленная структура внешних по отношению к муниципальной образовательной системе связей (ГБУ ДПО "Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников" Минпросвещения КБР).

К настоящему времени одни взаимосвязи выражены сильнее, другие – слабее, функционирование многих взаимосвязей уже отлажено, а некоторые - в стадии формирования. Общей задачей всех участников сети является поддержка и развитие новых уровней взаимодействия, повышение эффективности сети. Методическая служба выступает как стабилизатор сетевого взаимодействия.

В методической сети можно выделить три основных направления, вокруг которых возникают точки роста сети:

1. Методическое сопровождение инновационных проектов в образовании;
2. Распространение результатов инновационного опыта;
3. Адресная помощь педагогам и руководителям в развитии их профессионального мастерства.

2. ПРЕДПОСЫЛКИ И ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Потребности в создании муниципальной системы профессионального роста педагогических работников обусловило разработку и создание данной программы, что обусловлено:

- необходимостью обеспечения условий для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров с учетом современных общественных и технологических вызовов образованию: цифровизации экономики, роста влияния профессиональных сообществ и ассоциаций на деятельность педагогов и образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста;

- слабой оснащенностью существующей системы повышения квалификации педагогических работников эффективными инструментами

самоуправления профессиональным развитием, общественно-профессиональной экспертизы и мониторинга для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства;

- недостаточной нормативной правовой базой для применения новых форм непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий;

- необходимостью создания инфраструктуры непрерывного профессионального образования, ориентированной на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку профессиональных сообществ;

- необходимостью проведения диагностики соответствия профессиональной квалификации педагогических работников требованиям профессиональных стандартов.

В условиях реализации федеральных проектов «Современная школа» и «Учитель будущего» национального проекта «Образование» необходим новый подход к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических кадров, обладающий потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических задач, вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики.

Таким образом, цель программы - содействие успешной реализации государственной политики в области образования, создание единого муниципального методического пространства в сфере повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающего региональную и муниципальную специфику.

Основные задачи для достижения поставленной цели:

- 1. Организация комплексной работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников на основе единого диагностического инструментария, включающего предметный, методический, оценочный, психолого-педагогический, коммуникативный и цифровой компоненты.*

Целесообразность данной задачи обусловлена тем фактом, что выявление профессиональных дефицитов осуществляется на институциональном уровне за счет формального анализа и самодиагностики профессиональных затруднений педагогов, при этом отсутствует единый подход и критериальная рамка оценки затруднений.

- 2. Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных, методических компетенций педагогических работников с использованием активных форматов профессионального развития.*

По результатам анализа организации деятельности по совершенствованию предметных и методических компетенций педагогов выявлено, что доминирующей формой являются курсы повышения квалификации и работа в рамках школьных и районных методических объединений, при этом методические мероприятия по данной проблеме носят зачастую традиционный характер. Наблюдается противоречие между усложняющимися требованиями в области овладения профессиональными и методическими компетенциями, обновлением содержания предметных компетенций и недостаточным использованием новых подходов к организации взаимодействия, включающих, в том числе, модели горизонтального обучения, наставничество, новые форматы организации образовательных событий для педагогов, предоставление возможностей для профессионального общения.

3. Разработка индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников.

Планирование методической работы на муниципальном уровне учитывает в основном целевые группы педагогических работников, сформированные по предметному принципу. Наблюдается противоречие между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонифицированного методического обеспечения этого процесса.

4. Создание комплекса условий для вовлечения педагогов в экспертную и инновационную деятельность.

В настоящее время в региональной и муниципальной системе образования представлены различные формы участия педагогических работников в экспертной деятельности: участие в предметных комиссиях ГИА обучающихся, привлечение в качестве членов жюри конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, участие в экспертной деятельности по оценке методических материалов, инновационных проектов и др. Вместе с тем наблюдается неравномерность участия педагогов в экспертной деятельности.

5. Выявление и формирование методического актива как резерва высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к оказанию методической помощи с учетом адресных запросов.

Данная задача направлена на решение противоречий между необходимостью организации процесса адресного сопровождения непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием достаточного количества специалистов Методического кабинета Комитета по

образованию и молодежной политике, способных обеспечить качественное персонифицированное сопровождение педагогов. Формирование методического актива из числа высококвалифицированных педагогов будет способствовать решению вопросов, связанных с оказанием качественной адресной методической помощи за счет роста доступности специалистов.

6. Создание системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников.

Одной из стратегически важных задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и самореализации молодых специалистов. Привлечение молодых специалистов и закрепление их в профессии позволит решить проблему кадрового обеспечения и активизировать процесс внедрения актуальных образовательных технологий, способствующих повышению качества образования. В настоящее время наблюдается тенденция неактивного трудоустройства молодых педагогов в образовательные организации муниципалитета, непродолжительное время работы в образовательных организациях. Изменить ситуацию может внедрение и реализация программ наставничества, направленных на оказание личностной, социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов и закрепление их в профессии.

7. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений) на муниципальном уровне за счет создания единой сетевой площадки, объединяющей участников методической деятельности.

Целесообразность данной задачи обусловлена необходимостью создания единого методического пространства, обеспечивающего открытость достижений педагогов, оперативное распространение актуальной информации, методических находок. Данная задача частично реализована в муниципалитете, но требует дальнейшего развития и распространения.

8. Осуществление комплексного анализа состояния и результатов деятельности методических объединений для опережающего совершенствования построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов выделенных целевых групп.

С учетом динамично изменяющихся вызовов в системе образования необходимо постоянно осуществлять мониторинг состояния и результатов деятельности профессиональных сообществ, чтобы оперативно реагировать на поступающие вызовы и разработать систему опережающего предложения в области построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов, внедрения и апробации новых педагогических технологий.

9. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях за счет разработки и реализации стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и максимально эффективного использования их профессионального потенциала для достижения поставленных профессиональных задач.

Существующая система развития кадрового потенциала в образовательных организациях включает, как правило, обучение педагогов для формирования кадрового резерва, мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовки, процедуру аттестации. Можно отметить, что только в 15% общеобразовательных организациях выявлена институциональная стратегия кадровой политики, включающая механизмы поиска кадров, их адаптации, обучения и развития. В сложившейся ситуации необходимой мерой является разработка единой стратегии кадровой политики.

Сроки и этапы реализации Программы

На первом этапе (второе полугодие 2021-2022 учебного года) предполагается работа по разработке нормативно-правовых документов, направленных на расширение и включение новых форм работы в рамках сетевого взаимодействия, планированием программных мероприятий развития муниципальной методической службы по отдельным направлениям в соответствии с задачами. Проводится ряд мероприятий, связанных с началом преобразований и нововведений:

- проектирование деятельности организационных структур муниципальной сети, разработка положений и локальных актов;
- коррекция программы мониторинга;
- разработка тематики и выбор новых форм работы с руководителями и педагогами, в том числе и с молодыми;
- планирование ресурсного и информационного обеспечения;
- осуществление программных мероприятий по повышению качества образования.

На втором этапе (2022–2023 учебный год) приоритет отдается мероприятиям, непосредственно направленным на содействие повышению уровня профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций:

- создание организационно-педагогических условий для стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования;
- содействие повышению качества образовательных услуг в системе дошкольного, общего и дополнительного образования;
- реализуются программа изучения профессиональных потребностей педагогических кадров, модель методической поддержки развития

компетентности педагогических работников в процессе их профессиональной деятельности, содействующей формированию системы непрерывного образования;

- корректируются программные мероприятия в соответствии с федеральными и региональными проектами.

- ведется коррекция муниципальных, окружных и школьных программ и планов по методической деятельности;

- анализ и коррекция форм и методов поддержки педагогических кадров в муниципальной методической службе и в образовательных организациях;

- осуществляется пополнение ресурсного обеспечения методической деятельности педагогических кадров.

- производится анализ и оптимизация внешних условий и факторов оказания методической поддержки развития компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности;

- разрабатывается многоуровневая муниципальная система стимулирования инновационной деятельности и программа комплексной оценки инновационной деятельности педагогов и руководителей образовательных организаций.

- проводятся программные мероприятия по повышению качества образования школьников;

- внедряются в практическую педагогическую деятельность инновации, направленные на улучшение качества преподавания и образования;

- проводятся программные мероприятия по повышению качества образования школьников.

- производится проблемно-ориентированный анализ и вырабатываются методические рекомендации по стимулированию инновационной деятельности.

На третьем этапе (2023-2024 учебный год) реализуются мероприятия, направленные на анализ результатов, внедрение и распространение положительных форм и методов работы, полученных на предыдущих этапах:

- проводятся мониторинговые исследования достигнутого уровня профессиональной компетентности педагогов.

- производится анализ и экспертиза успешности реализации муниципальных и школьных программ и планов методических служб и профессиональных объединений педагогов, форм и методов методической работы педагогических кадров.

- осуществляется саморегулирование и корректирование деятельности методической службы в соответствии с уровнем достижения поставленной цели и задач, анализ успехов и неудач, выявленных нерешенных проблем и противоречий;

- определяются дальнейшие направления и векторы развития муниципальной методической службы.

- производится проблемно-ориентированный анализ по результатам инновационной деятельности, внедрению в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленных на улучшение качества преподавания и образования;

- анализируется успешность программных мероприятий по повышению качества образования.

- проводится серия информационно-аналитических семинаров для всех педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования по выявлению дальнейших направлений развития методической службы.

3. НАУЧНОЕ, КАДРОВОЕ, ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Научное сопровождение предусматривает:

- укрепление и расширение связи науки и практики; сохранение, поддержка и развитие инновационной деятельности в образовательных организациях;
- проведение исследований по проблемам качества образования, эффективности инновационной деятельности, реализации муниципальной программы развития образования.

Ожидаемые результаты научного сопровождения:

- расширение сотрудничества с ГБУ ДПО "Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников" Минпросвещения КБР и другими учреждениями социальной сферы;
- развитие и качественное обновление экспертизы инновационных проектов и программ, инновационных процессов в образовательных организациях.

Кадровое сопровождение предусматривает:

- непрерывное изучение образовательных потребностей педагогов района и оказание им адресной методической помощи;
- изучение, обобщение и распространение положительного управленческого и педагогического опыта;
- индивидуальный подход в повышении квалификации молодых специалистов;
- повышение квалификации педагогов района через участие в работе районных МО, проблемных и творческих групп, научно-практических конференций, форумов, конкурсов районного, муниципального, регионального и федерального уровней.

Ожидаемые результаты:

- расширение базы данных из опыта работы руководителей образовательных организаций и педагогов района;
- совершенствование сетевой модели взаимодействия;

- разработка муниципальных методических мероприятий, направленных на широкое распространение лучших педагогических и управленческих практик (Форум инновационных педагогических практик, районное мероприятие «Единый методический день» и др.);
- проведение конкурсов педагогического мастерства.

Программно-методическое и информационное сопровождение предусматривает:

- дальнейшую разработку и реализацию программно-методического сопровождения развития муниципальной программы развития образования;
- расширение информационного фонда образовательных организаций, создание медиатек на базе школы-ресурсного центра, базовых образовательных организаций.

Ожидаемые результаты:

- проведение конкурсов методических разработок, методических выставок, смотров, фестивалей методической работы и др.;

4. СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ

Реализуемая в данной программе система мониторинга характеризуется как **многоуровневая**:

- уровень деятельности ИМЦ;
- уровень деятельности образовательной организации;
- уровень субъекта методической помощи.

На уровне деятельности ИМЦ выделяем следующие критерии эффективности программы:

- качественное улучшение реализации целей и задач деятельности МС;
- повышение уровня профессиональной компетентности управленцев, педагогических работников и методистов; активизация процессов личностно-профессионального самосовершенствования специалистов и методистов Информационно-методического центра;
- развитие и качественное углубление связей между образовательными организациями и педагогами района;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогического сообщества района;
- управленческая мобильность в организации методической работы;
- продуктивный характер методической работы;
- создание единого информационно-методического пространства района;
- обобщение и распространение в муниципальной системе передового педагогического и управленческого опыта, в том числе опыта работы инновационных площадок, проектных и творческих групп;
- расширение внешних связей (с ГБУ ДПО "Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников" Минпросвещения КБР и с учреждениями социальной сферы).

На уровне методической системы образовательного округа отслеживаем следующие критерии эффективности:

- создание оптимальной модели сетевой организации методической работы;
- содействие внедрению в учебно-воспитательный процесс новых образовательных технологий, в том числе и дистанционных;
- качественное улучшение информационно-методического сопровождения образовательного процесса во всех организациях сети;
- повышение инновационного потенциала образовательных организаций;
- повышение эффективности использования методических и иных ресурсов, обеспечения равного доступа к ним всех субъектов научно-методической деятельности;
- формирование информационной среды, информационных потоков, свободно преодолевающих традиционные внутриорганизационные барьеры.

Эффективность применяемой системы на уровне образовательной организации отслеживается по критериям:

- повышение качества методической работы образовательной организации (системность, инновационность, открытость, интегративность);
- возрастание профессиональной компетентности руководящих и педагогических кадров;
- увеличение количества педагогов, принимающих участие в мероприятиях и конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях;
- экспертная оценка деятельности учреждения в целом; в том числе повышение эффективности процесса обучения и воспитания.

На уровне субъекта методической помощи и деятельности применяются следующие критерии:

- развитие мотивации административных и педагогических кадров к самообразованию;
- усиление способностей к рефлексии своей профессиональной деятельности;
- повышение потребности в качественном обновлении своей профессиональной деятельности, внедрении новшеств, апробации педагогических инициатив, представления собственного педагогического опыта педагогической общественности.

5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1. Обновление содержания методической работы и его научно-методического обеспечения.
2. Формирование информационной культуры педагогов через повышение уровня и качества информатизации системы общего образования района.
3. Создание научно-методических условий для освоения, внедрения и распространения передового педагогического опыта отдельных педагогов и

педагогических коллективов, работающих в инновационном режиме. **Центральным и системообразующим направлением**, обеспечивающим развитие муниципальной методической службы, является развитие и осуществление **личностных практико-ориентированных подходов в повышении квалификации педагогических работников**. Реализация личностного подхода связана с оказанием помощи в общекультурном, социально-нравственном и профессиональном развитии.

Технологическими компонентами любой методической помощи, осуществляемой на основе личностного и практико-ориентированного подходов являются сотрудничество, диалогичность, деятельно-творческий характер, направленность на поддержку индивидуального развития учителя, предоставления ему полной свободы для принятия решений, творчества, выбора содержания и способов учения и поведения, сотворчества учителя и методиста.

Результатом методической помощи, осуществляемой на основе личностного и практико-ориентированного подходов, является переосмысление педагогом своей деятельности: основой является деятельность познания; приоритетным становится самостоятельное приобретение и особенно применение получаемых знаний; совместные размышления дискуссии, исследования.

Основные направления деятельности:

Организационно-методическая деятельность:

- прогнозирование, планирование и организация повышения профессионального уровня педагогических работников образовательных учреждений в межкурсовой период;
- методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды;
- организация работы районных методических объединений, в том числе и в сетевой форме;
- оказание методической поддержки образовательным организациям в реализации программ различного уровня, в том числе и сетевой формы образовательных программ, учебных планов, в совершенствовании содержания образования на основе федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения.

Аналитическая деятельность:

- проведение мониторинговых исследований в образовательных организациях, оценка результатов, определение путей совершенствования методической работы в образовательных организациях района;
- изучение и анализ образовательных и информационных запросов, обеспечение видового разнообразия образовательных услуг.

Информационная деятельность:

- формирование информационно-методических (в том числе на разных носителях) банков данных с целью удовлетворения профессиональных запросов работников системы образования;
- информационное обслуживание педагогических и руководящих кадров образовательных организаций на основе принципов оперативности, полноты, адресности и дифференциации;
- разработка и распространение информационно-методических и справочных материалов.

Консультационная деятельность:

- организация консультационной и разъяснительной работы по вопросам разработки моделей развития образовательных организаций, выбора программ, учебников и другим актуальным проблемам организации образовательного процесса, в том числе по организации электронного обучения и использование дистанционных образовательных технологий, а также в области разработки программ и проектов. Деятельность в области информатизации системы образования:
- организация сетевого информационно-коммуникационного взаимодействия образовательных организаций.

Деятельность в сфере методического обеспечения развития муниципальной системы образования:

- методическое сопровождение инновационных процессов в образовательной системе района;
- патронаж образовательных организаций, получивших статус инновационных площадок;
- проведение мероприятий, направленных на обобщение и распространение результатов исследовательской и инновационной деятельности в системе образования.

6. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Мониторинг позволяет получать постоянно конечные и промежуточные результаты о качестве изменений в деятельности ИМЦ. Модель мониторинга, включающая показатели (индикаторы) функционирования и развития ИМЦ в следующих подсистемах:

• Качество управления.

- Качество организационной модели (открытость; делегирование полномочий структурам, обеспечивающих право выбора форм повышения квалификации, самообразования, формирования готовности к инновационной деятельности, участию в реализации муниципальных проектов, обмену ресурсами в профессиональной среде на условиях взаимодействия и партнерства);
- Самоуправление и его эффективность (программа развития как

результат коллективной деятельности ИМЦ; успешно работающие блоки сетевой организации, результативно работающие методические советы);

- Качество плана работы по реализации стратегических направлений развития ИМЦ (просматривается индивидуальность развития ИМЦ; имеются различные формы методической работы, направленные на взаимодействие субъектов методической деятельности; созданы условия на исследовательскую и практико-ориентированную деятельность педагогов; наличие информационного обеспечения (медиаотеки, информационные банки опыта, Интернет-ресурсы, методические сборники и периодические издания)).

- **Ресурсное обеспечение.**

- Сохранение и расширение материально-технической базы (% обеспеченности ИМЦ современным оборудованием и техникой);
- Формирование мотивационного ресурса к освоению педагогами инноваций (% учителей в динамике, желающих эффективно реализовывать цели современного образования);
- Создание методического и научно-методического ресурса для диссеминации инновационного опыта;
- Достижения образовательных организаций.

- **Организационная культура и психологический климат.**

- Безопасность и здоровьесбережение;
- Предпочтение ИМЦ среди других образовательных структур в системе дополнительного профессионального образования (% проводимых мероприятий района базе ИМЦ);
- Обеспечение психологически комфортной среды.

- **Сетевое взаимодействие.**

- Возможности совместной деятельности сети;
- Механизмы сетевого взаимодействия субъектов сетевой организации;
- Обеспечение горизонтальной коммуникации: проектная деятельность; Множественность уровней взаимодействия.

- **Организационное обеспечение инновационного развития системы образования.**

- Проведение комплекса системных, аналитических, организационных, управленческих мероприятий по реализации обновлённой модели МС;
- Создание единого информационно-методического пространства.

7. СИСТЕМА МЕР ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Направление деятельности	Меры и мероприятия	Этапы, сроки проведения		
			I	II	III

1.	Организация непрерывного образования кадров.	Создание условий для получения высшего образования педагогами образовательных организаций района.	+	+	+
		Организация переподготовки педагогических и управленческих кадров: курсовая подготовка в на базе ГБУ ДПО КРБ ЦНПР; ■ выездные курсы; ■ очно-заочное обучение; ■ дистанционное обучение; Интернет обучение через образовательные порталы.	+	+	+
2.	Организация сети методических объединений управленческих и педагогических работников	Работа инструктивно-методических совещаний и методических объединений предметных специалистов	+	+	+
		временные творческие объединения	+	+	+
		оперативные проблемные команды	+	+	+
		модульные команды	+	+	+
		пилотные группы	+	+	+
		межшкольных модульные команды		+	+
		научно-методические лаборатории			+
3.	Формирование и развитие кадрового потенциала	Работа школы молодого педагога обучение по образцу стажировки	+	+	+
		теоретические семинары	+	+	+
		практико-ориентированные семинары, тренинги	+	+	+
		открытые уроки	+	+	+
		презентация опыта работы		+	+
		Форум инновационных педагогических практик		+	+
Районное мероприятие «Единый методический день»		+	+	+	

	практико-ориентированные семинары	+	+	+
	методологические семинары	+	+	+
	творческие мастерские	+	+	+
	мастер-классы	+	+	+
	дни открытых дверей	+	+	+
	публичная защита инновационных программ и проектов, программ развития	+	+	+
	предчтения	+	+	+
	Консультирование:			
	молодых специалистов	+	+	+
	вновь назначенных руководителей	+	+	+
	руководителей МО, проектных команд,	+	+	+
	модульных команд	+	+	+
	педагогов в рамках инновационной работы			
	руководителей и педагогов по организации электронного обучения	+	+	+
	заместителей руководителей по реализации ФГОС	+	+	+
	педагогов и руководителей по вопросам сетевого профильного и предпрофильного обучения			
	руководителей по вопросам научно-методической и инновационной работы.			