УТВЕРЖДЕНА
приказом комитета по образованию
от 27.05.2022 г. № 86-ах

МОДЕЛЬ
Муниципальной методической службы Ульчского района

1. Общие положения

1.1.Настоящая Модель муниципальной методической службы Ульчского района (далее - Модель, ММС) определяет цели и задачи, принципы, структуру и субъекты ММС, организационные и содержательные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в муниципальной системе образования структур и форм методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Ульчского муниципального района.

1.2. Нормативная правовая основа разработки и реализации Модели:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указы Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению

функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 26.02.2021 № 166 «О реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
- Приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 31.12.2010 № 2530 «О развитии инновационной инфраструктуры в сфере образования Хабаровского края»;
- Постановление Правительства Хабаровского края от 05.06.2012 № 177-пр «О государственной программе Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае»;
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 16.04.2021 № 448 «Об утверждении сети муниципальных информационно-библиотечных центров общеобразовательных организации края на 2021-2024 годы;
- Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 21.07.2021 № 992 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края»;
- Иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Хабаровского края.

2. Актуальность модернизации муниципальной методической службы Ульчского района

Приоритетные национальные задачи в системе образования Российской Федерации определены в национальном проекте «Образование», который направлен на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождения Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования. Региональные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», ведомственные проекты «Практика эффективного управления», «Эффективная школа», «Педкластер 27», «Дошкольное образование: в приоритете – дети!», «Учись и работай в Хабаровском крае», «Повышение объективности оценки образовательных результатов» составляют ресурсную базу качественного образования в Ульчском районе.

Актуальность модернизации ММС определяется значимостью профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров как ключевых фигур в достижении высокого уровня качества образования, призванных направлять усилия на реализацию принципиальных изменений в образовании, обусловленных новыми

вызовами государственной образовательной политики, социально-экономического развития края, социального заказа общества и личности на образование. В связи с этим необходима перестройка деятельности педагогических работников и управленческих кадров, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало их к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения. Полноценное выполнение этой задачи невозможно без эффективной системы непрерывного профессионального развития – важного условия обновления профессиональных компетенций, навыков и ценностей, и повышения профессионального уровня педагогов и управленческих кадров.

ММС выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Ульчского района. Переориентация методической работы на муниципальном и институциональном уровнях на развитие внутреннего потенциала педагога и руководителя, учет специфики их запросов, разработку адресных программ профессионального развития, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия позволит педагогическим и руководящим работникам занять субъектную позицию в своем профессиональном развитии.

В качестве основной функции методических служб становится функция методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников.

Целью разработки и внедрения Модели является создание единого методического пространства, способствующего взаимодействию субъектов методической деятельности муниципального и институционального уровней для осуществления сетевого непрерывного методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

3. Цель, задачи и принципы деятельности муниципальной методической службы Ульчского района

3.1. Целью деятельности ММС является обеспечение сетевого непрерывного методического сопровождения, повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Ульчского района на основе мониторинга профессиональных затруднений, личностно-профессионального роста для выстраивания индивидуальных маршрутов освоения новых компетенций, профессиональных позиций и ролей.

3.2. Задачи деятельности ММС:

- создание условий для обеспечения педагогических работников и управленческих кадров, качественным дополнительным профессиональным образованием по профилю деятельности с учетом

профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации;

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров на основе объединения и совместного использования ресурсов;
- Персонификация методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в муниципальной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

3.3.Принципами организации деятельности ММС являются:

- принцип матричной структуры, позволяющий интегрировать возможности всех форм для повышения профессионального мастерства в проектной и других видах деятельности;
- принцип прогнозирования, предполагающий построение методической работы «на опережение»;
- принцип мобильности и адресности, выражающийся в оперативном реагировании на изменяющиеся потребности субъектов образовательного пространства на основе изучения запросов педагогов, выявления профессиональных дефицитов;
- принцип непрерывности, обеспечивающий постоянную методическую поддержку повышения профессионального уровня педагога на всех этапах профессионального роста: от выявления затруднений и дефицитов до получения ресурсов для их преодоления, от получения новых знаний и практик – до формирования компетенций и

устойчивых навыков профессионального действия;

- принцип открытости и доступности, включающий своевременное информирование профессионального сообщества о возможностях развития профессионального мастерства педагогов на муниципальном уровне и свободу выбора педагогом индивидуальной траектории профессионального развития;

- принцип регионализации, предусматривающий ориентацию на решение целей и задач муниципальных и краевых проектов, краевых программ отрасли «Образование»;

- принцип сетевого взаимодействия, когда элементы сети представляют собой ресурсы всех субъектов Модели, благодаря чему формируется единое информационно-методическое пространство для профессионального роста педагогических работников.

4. Структура и субъекты модели муниципальной методической службы Ульчского района

4.1. Модель муниципальной методической службы Ульчского района является структурным компонентом модели региональной научно - методической службы Хабаровского края.

Совершенствование структуры методической службы Ульчского района является одной из приоритетных задач, направленной на создание единого методического пространства.

Модель основывается па интеграции деятельности методических служб муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, что позволяет сформировать единое методическое пространство для профессионального роста работников образования района.

Преемственность методического сопровождения обеспечивается единством целей и задач по реализации федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов педагогических работников, федеральных проектов национального проекта «Образование», региональных и краевых проектов, краевых программ отрасли «Образование»,

Модель муниципальной методической службы Ульчского района включает структурные компоненты муниципального и институционального уровней. Муниципальный и институциональный уровни методической службы спроектированы на основе модели региональной научно-методической службы.

4.2. Структурные компоненты муниципального уровня Модели представляют субъекты:

- районный методический кабинет комитета по образованию администрации Ульчского муниципального района (далее — РМК) - организационная структура, координирующая методическую работу и обеспечивающая условия для сопровождения профессиональной

деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;

- муниципальные методические объединения — профессиональные объединения педагогов одного или нескольких близких профилей, деятельность которых направлена на методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

- муниципальная методическая команда — команда муниципальной системы образования, которая создается для организации и реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада, ориентированного на обеспечение готовности работников системы общего образования к введению и реализации на территории Ульчского района системных инноваций; осуществляет обучение и тьюторское сопровождение школьных методических команд;

- центры образования цифрового и гуманитарного профилей, естественно -научной и технологической направленностей «Точка роста» - структурные подразделения общеобразовательных организаций, которые наряду с созданием условий для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивают непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров, включая реализацию программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, обмена опытом и лучшими практиками);

- профессиональные сообщества (школа молодого учителя (далее - ШМУ), школа аттестуемого педагога (далее — ШАП), сообщество школьных библиотекарей и др.) - площадки для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования;

Функции структурного компонента муниципального уровня Модели как основные направления деятельности:

- совершенствование (модернизация) структуры методической службы, в том числе реализация модели распределенной методической службы с привлечением носителей инновационного опыта в качестве сотрудников методических служб;

- разработка и актуализация планов методической работы с учетом задач региональных и краевых проектов в области «Образование», положений настоящей Модели;

- формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;

- организация работы муниципальной методической команды по оперативному и массовому внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций;

- обеспечение обучения новых субъектов методической поддержки: тьюторов, наставников и др.,

- переход к реализации стратегии методического сопровождения, предполагающей создание условий для профессионального развития и самореализации педагогических работников и управленческих кадров;

- межкурсовое сопровождение профессионального роста педагогических работников;

- создание системы информационной, организационно-методической и консультационной поддержки педагогических работников, управленческих кадров и образовательных организаций муниципальной системы образования на базе современных технологий.

4.3. Структурный компонент институционального (образовательной организации) уровня Модели представляют субъекты:

- методический совет - орган управления методической работой образовательной организации, осуществляющий разработку программ развития кадрового потенциала организации в контексте задач образовательной политики, разработку и реализацию стратегии методической работы в образовательной организации, модульных программ корпоративного обучения;

- школьная методическая команда - рабочая группа образовательной организации, которая в рамках реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада проводит модельные семинары для мобильного освоения компетенций педагогическими работниками организации, необходимых для реализации системных новшеств;

- методические объединения - формат методической работы в образовательной организации, создающий образовательную среду для проявления творческой активности педагогов и направленный на преломление общедидактических, психологических и методических положений применительно к образовательной деятельности по тому или иному направлению, развитие профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;

- профессиональные объединения педагогических работников (проектные, творческие команды, временные рабочие группы, годичные команды и другие формы), созданные под решение актуальных задач организации;

- «пары» педагогических работников - объединение педагогов в пары на разных основаниях (по предметному принципу, «наставник - молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель которому необходимо сформировать эту компетенцию») для «горизонтального» обучения на основе обмена опытом.

Структурный компонент институционального уровня Модели может включать и другие субъекты.

Функции структурного компонента институционального уровня Модели как основные направления деятельности:

- организация методической работы как системы задач стратегического, тактического и оперативного уровней на основе общей стратегической цели;
- перевод методической образовательной организации в формат корпоративного обучения с привлечением внешних интеллектуальных ресурсов и накоплением собственной базы знаний;
- создание в образовательных организациях профессионального обучающегося сообщества (самообучающейся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагога, составления программы индивидуального развития, направленного на развитие организации в целом;
- разработка сопровождение персональных программ профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров;
- разработка продуктов инновационной деятельности.

5. Содержание и формы профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров в рамках муниципальной методической службы

5.1. Повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров в межкурсовой период осуществляет муниципальная методическая служба во взаимодействии с методическими службами образовательных организаций на институциональном уровне.

Приоритетными направлениями и содержанием деятельности муниципальной методической службы по направлениям являются:

- аналитическое направление: анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов; выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития; выявление и систематизация затруднений; изучение и анализ состояния и результатов деятельности муниципальной и методических служб образовательных организаций, профессиональных сообществ, педагогических работников и управленческих кадров, определение направлений совершенствования методической работы;
- информационное направление: информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли; информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам; формирование банков данных о передовом педагогическом опыте; изучение,

обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности в районе;

- организационно-методическое направление: формирование системы комплексного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета потребностей педагогических работников и управленческих кадров и результатов прохождения ими процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций; привлечение кадрового ресурса методистов и тьюторов образовательных организаций, обеспечение методического сопровождения, переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания; организационно- методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения», стажировок педагогических работников и управленческих кадров;

- Консультационное направление: организация консультационной работы; консультирование работников институционных (образовательных организаций), методических служб, педагогических коллективов и отдельных педагогических работников образовательных организаций по вопросам методического сопровождения образовательной деятельности; популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями; консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

5.2. Деятельность профессиональных объединений и сообществ.

Профессиональные педагогические сообщества, методические объединения, сетевые сообщества педагогических работников и управленческих кадров имеют большой потенциал для профессионально - личностного развития, обеспечивающего эффективность профессиональной деятельности. В процессе участия в деятельности профессиональных сообществ (мелодических объединений, школ) происходит не только обогащение деятельности педагога и руководителя необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности.

Методическая поддержка развития профессиональных сообществ осуществляется по следующим направлениям:

- просветительская деятельность среди педагогических работников и управленческих кадров по описанию преимуществ использования новых видов коммуникаций в образовании;

- повышение информационно-коммуникационной компетентности педагогических работников и управленческих кадров в межкурсовой период;

- распространение лучших образцов деятельности профессиональных сообществ;

- привлечение в проекты, реализуемые профессиональными сообществами, обучающихся, родителей (законных представителей);

- разработка механизмов учета решений и результатов деятельности сетевых сообществ в реальном управлении образованием.

Реализация федеральных государственных образовательных стандартов, новые требования к профессиональной деятельности педагогов, предъявляемые профессиональными стандартами, актуализируют деятельность методических объединений: предметных, учителей начальных классов, классных руководителей. Новые формы работы способны повысить эффективность этих профессиональных объединений.

5.3. Профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество

Организация собственной траектории образования на этапе вхождения в профессию - задача очень сложная для начинающего педагога. Одной из технологий, ориентированной на поддержку педагога в реализации собственной траектории образования, является наставничество – современная форма эффективного обучения и всесторонней поддержки специалиста без отрыва от работы.

Наставничество предполагает профессионализацию деятельности молодого специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более опытным работником непосредственно на рабочем месте. Важной особенностью наставнических отношений является то, что они носят более неформальный и личностный характер, позволяющий передавать не только нюансы профессионального мастерства, но и решать сложные задачи индивидуально - психологической адаптации начинающего педагога к требованиям профессиональной среды.

Посредством наставничества можно решить следующие задачи:

- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- облегчить адаптацию молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- сформировать сплоченный грамотный коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров.

Методическая поддержка молодых специалистов и наставничество предполагает расширенный набор возможных траекторий личностно - профессионального роста:

- формальное (практикоориентированные курсы повышения квалификации) и неформальное (семинары-практикумы, вебинары,

тренинги, мастер-классы) обучение молодых специалистов и их наставников;

- организация информационных встреч, создание информационного пространства (сайт, группы в соцсетях);

- поддержка и развитие деятельности муниципального совета молодых

педагогов;

- включение молодых педагогов и их наставников в конкурсное профессиональное движение муниципального и краевого уровней.

- организация образовательных событий (слеты, стажерские практики).

5.4. Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства (далее КПМ) являются одним из важнейших механизмов профессионального роста педагогических работников, материального и морального поощрения качественного педагогического труда.

КПМ позволяют решать следующие задачи:

- стимулировать непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации педагогического работника;

- формировать определенные эталоны профессионализма, которые становятся ориентирами для всего педагогического сообщества;

- выявлять и тиражировать лучшие педагогические практики, новые технологические решения эффективной реализации федеральных стандартов;

- определять и «взращивать» потенциальные точки профессионального роста;

- формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и обществе.

Цель системы КПМ - развитие конкурсного движения в сфере образования как ресурса для профессионального роста и повышения престижа профессии педагогического работника.

Методическая поддержка конкурсного движения и его участников осуществляется на всех этапах: предконкурсном, конкурсном и послеконкурсном.

1) Предконкурсный этап:

- создание системы выявления, отбора и подготовки потенциальных участников КПМ, в том числе создание банка данных потенциальных участников КПМ, на институциональном (образовательной организации),

муниципальном;

- разработка инструктивно - методических материалов и материалов организационно-справочного характера;

- организация рекламной кампании КПМ в СМИ и сети «Интернет“;

- проведение обучающих мероприятий для будущих конкурсантов.

2) Конкурсный этап:

- создание психолого-педагогической поддержки участников конкурсов;

- создание комфортных условий (удобное время, место, расписание конкурсных испытаний);

- обеспечение доступности конкурсных мероприятий для участников конкурса, групп поддержки и других заинтересованных лиц;

- открытая работа жюри;

- организация площадок для неформального общения конкурсантов;

- работа со СМИ, формирование информационных поводов, освещение хода и итогов конкурсных мероприятий на официальных сайтах конкурсов, в социальных сетях, с использованием цифровых каналов коммуникации.

3) Постконкурсный этап:

-создание системы диссеминации наиболее ценного опыта участников конкурсов: оформление продуктов инновационной деятельности участников, размещение материалов участников конкурса па сайтах, формирование материалов участников конкурсов в информационно-методические сборники;

- привлечение участников профессиональных конкурсов к работе в профессиональных общественных объединениях.

5.5. Самообразование.

Самообразование способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, помогает осмыслению педагогического опыта и собственной самостоятельной деятельности. Необходимость педагогического самообразования обусловлена изменениями, которые постоянно происходят в системе образования и в обществе в целом.

Задача: создать условия для самообразования и самореализации педагогических работников и управленческих кадров.

Методическая поддержка самообразования осуществляется по направлениям:

- проведение самодиагностики и самоанализа личностно–профессиональных качеств и деятельности педагогических работников и управленческих кадров;

-развитие сетевой информационно - методической среды для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования;

-обеспечение консультационной поддержки самообразования;

- создание условий для коммуникации с носителями инновационного опыта;

- оказание помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам в решении конкретной задачи, имеющей практический характер;

- сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в реализации индивидуального маршрута личностно-профессионального развития.

6. Показатели эффективности функционирования муниципальной методической службы района

6.1. Задача повышения качества методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с учетом профессиональных дефицитов и интересов на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций обуславливает необходимость разработки критериев и показателей эффективности функционирования муниципальной методической службы района.

При разработке показателей эффективности функционирования ММС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования субъектов Российской Федерации в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

При оценке эффективности функционирования системы ММС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Ульчского муниципального района

6.2. Показатели оцениваются на муниципальном и институциональном уровнях;

6.3. Перечни показателей эффективности функционирования ММС рекомендуются муниципальным образовательным организациям при осуществлении самооценки (самообследования) качества образовательной деятельности для принятия управленческих решений

6.4. По результатам достижения показателей принимаются управленческие решения на муниципальном уровне.

6.5. Показатели эффективности функционирования единой системы (муниципальный и институциональный уровни) в рамках реализации муниципальной модели методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров района:

№	Наименование показателя	Уровень показателя	Минимальное значение в год
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ	Муниципальный, институциональный	5% в год открытия ЦНППМ, далее – 10%
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров для которых были разработаны индивидуальные	Муниципальный, институциональный	5% в год открытия ЦНППМ, далее –

	маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ		10%
3	Доля педагогических работников образовательных организаций района, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	Муниципальный, институциональный	5% в год открытия ЦНППМ, далее – 10%
4	Доля управленческих команд образовательных организаций края (руководителей и заместителей руководителей), повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	Муниципальный	10 %
5	Доля педагогических работников образовательных организаций района в возрасте до 35 лет участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	Муниципальный, институциональный	5% в год открытия ЦНППМ, далее – 10%
6	Доля общеобразовательных организаций, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства	Муниципальный институциональный	10 %
7	Доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	Муниципальный, институциональный	10 %

УТВЕРЖДЕНА
приказом комитета по образованию
от 27.05.2022 № 86-ах

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

по достижению показателей эффективности функционирования единой системы в рамках реализации муниципальной модели методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ульчского района на 2022-2023 учебный год

Цель: внедрение организационных, методических, информационно-коммуникационных механизмов, обеспечивающих достижение показателей эффективности функционирования единой системы непрерывного методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Ульчского района.

Основные задачи:

1) организация проведения оценки уровня профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации

2) информационно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Показатели:

1)доля педагогических работников и управленческих кадров района, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ (Центр непрерывного повышения профессионального мастерства) – пять процентов в год открытия, далее 10 процентов;

2)доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ – пять процентов в год открытия, далее 10 процентов;

3) доля педагогических работников образовательных организаций района, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ — пять процентов в год открытия, далее 10 процентов;

4) доля управленческих команд образовательных организаций района (руководителей и заместителей руководителей), повысивших свою

квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования – 10 процентов;

5) доля педагогических работников образовательных организаций района в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы - пять процентов в год открытия ЦНППМ, далее 10 процентов;

6) доля общеобразовательных организаций, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства – 10 процентов;

7) доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников – 10 процентов.

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
1.Организационно-информационная деятельность				
1	Формирование муниципальной методической команды для организации и реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада, ориентированного на обеспечение готовности работников системы общего образования к введению и реализации на территории Ульчского района системных инноваций	По мере необходимости	ММС, образовательны е организации	
2	Разработка модели организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (схема, структурные компоненты, описание) на институциональном (образовательной организации) уровне.	до 20 сентября 2022	Образовательные организации	
3	Августовская конференция руководителей образовательных организаций Секция заместителей директоров по УВР и ВР): 1. Обновление методической службы в ОО; 2. Функциональная грамотность как основа качественного изменения процесса обучения; 3. Успехи и трудности наставничества в 2021/2022 учебном году 4. Мониторинг обеспеченности учебников, вошедших в Федеральный перечень учебников	Август	ММС	Подведение итогов и планирования задач развития муниципальной системы образования
4	Формирование реестра: • Молодых специалистов; • Наставников; • Аттестуемых педагогов	Сентябрь	ММС	Формирование эффективной наставнической деятельности, оказание помощи аттестующимся педагогам

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
5	Организация участия краевых и Всероссийских конкурсах: «Учитель года» «Педагогический дебют» «Методический олимп» Краевой олимпиаде педагогов-наставников «2ТТ: от традиций к трендам»,	В течение года	ММС	Выявление талантливых педагогов, их поддержка и поощрение, повышение статуса учителя и престижа педагогической профессии, распространения инновационного опыта лучших учителей района
6	Распространение лучших практик наставничества в ОО	В течение года	ММС	Трансляция и внедрение лучших практик наставничества
7	Муниципальный конкурс «Учитель года»	Октябрь	ММС	Создание условий для развития самовыражения творческой и профессиональной индивидуальности, реализация личностного потенциала педагогов
8	Муниципальный конкурс: ✓ Конкурс видео уроков; ✓ Лучший библиотечный урок, посвященный 110-летию со дня рождения С.М. Михалкова; ✓ Конкурс на лучшую книжную выставку «Край родной, на век любимый»	Октябрь-март	РМК	Повышение профессиональной компетентности педагогов, трансляция эффективного педагогического опыта
9	Формирование базы данных педагогических работников образовательных организаций района в возрасте до 35 лет, со стажем работы до 3-х лет	март 2022	ММС, образовательные организации	

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
10	Итоговое мероприятие для молодых педагогов – интерактивная выставка педагогических идей молодых педагогов	Май-июнь, ежегодно	Школа молодого учителя, ММС	Создание условий для развития самовыражения творческой и профессиональной индивидуальности молодых педагогов
	2. Методическая деятельность			
1	Организация работы Совета директоров общеобразовательных организаций	Сентябрь	Комитет по образованию, ММС	Повышение эффективности деятельности ОО при реализации муниципальной программы «Развитие образования Ульчского муниципального района на 2022 - 2030 годы»
2	Организация участия педагогических работников и управленческих кадров района в диагностике профессиональных дефицитов в ЦНППМ	по графику министерств образования и науки ХК	ММС, образовательные организации	Прохождение педагогическими работниками и управленческими кадрами диагностики проф.дефицитов
3	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики проф.дефицитов	по графику министерств образования и науки ХК	ММС, образовательные организации	Индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики проф.дефицитов
4	Реализация программ наставничества образовательными организациями	В течение года		Обеспечение эффективности наставнической деятельности ОО

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
5	Организация работы по вовлечению педагогических работников в сетевые сообщества	В течение года		Увеличение количества педагогов, включенных в сетевые сообщества
6	Организация работы: • Районных методических объединений; • Совета директоров ОО; • Школы молодого учителя; • Школы аттестуемого педагога; • Муниципальных методических команд	Сентябрь-май	ММС, ОО	Повышение профессиональных компетенций
7	Семинар-совещание: Определение дефицитов при организации условий реализации обновленных ФГОС в соответствии с требованиями к материально-техническому обеспечению образовательного процесса и способов их ликвидации	Август	Совет директоров, Комитет по образованию	Решение вопросов в соответствии с требованиями к материально-техническому обеспечению образовательного процесса
8	Онлайн заседание муниципального методического совета по вопросам методического сопровождения внедрения обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО	Сентябрь	Муниципальный методический совет	Оперативное решение актуальных вопросов внедрения обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО
9	Семинар-совещание для заместителей директоров «Аттестационные процедуры в 2022-2023 учебном году. Формирование базы данных по аттестации педагогических работников»	Сентябрь	Школа аттестуемого педагога, ММС	Решение организационных вопросов, связанных с аттестационными процедурами на новый учебный год
10	Теоретический семинар: 1. Современный урок. Требования к организации. 2. Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	Октябрь 2022	Школа молодого учителя, ММС	Повышение профессиональных компетенций

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
	Практикум: Проектирование урока			
11	Обзорная лекция: 1. Основные положения аттестации педагогических работников в текущем учебном году. 2. Особенности прохождения аттестации на установление квалификационных категорий. 3. Порядок формирования пакета документов и материалов профессиональных достижений педагогов.	Октябрь 2022	Школа аттестуемого педагога, ММС	Обзор нормативных документов, необходимых для прохождения аттестации на первую и высшую категории
12	Онлайн заседание муниципального методического совета 1. Функциональная грамотность как составляющая комплексной оценки предметных и метапредметных результатов; 2. Обеспечение достижения показателей деятельности центров «Точка роста» и мониторинг выполнения показателей 3. О деятельности Школы аттестуемого учителя	Ноябрь 2022	Муниципальный методический совет	Анализ деятельности по данным направлениям
13	Семинар-совещание: 1. О повышении эффективности деятельности школ, показывающих низкие образовательные результаты 2. Развитие муниципальной методической службы с учетом введения обновленных ФГОС 3. Об эффективности организации работы по закрытию вакансий педагогических работников	Ноябрь 2022	Совет директоров Комитет по образованию	Деятельность школ, включенных в проект «500+», решение кадровых вопросов, эффективность муниципальной методической службы

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
	через организацию целевого набора и организацию работы педагогических классов			
14	Теоретический семинар «Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля» Практикум «Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся».	Декабрь 2022	Школа молодого учителя, ММС	Повышение профессиональных компетенций
15	Семинар-практикум: 1. Пакет документов и материалов профессиональных достижений педагогов: - нормативная основа, - структура. 2. Технические характеристики в оформлении «Пакета документов и материалов». 3. Критериальные характеристики в оформлении информационно-аналитического отчета. 4. Способы выведения оценки.	Декабрь 2022	Школа аттестуемого педагога, ММС	Оказание методической помощи в подготовке портфолио учителя
16	Семинар: 1. Аналитическая часть отчета педагогического работника о профессиональной деятельности в межаттестационный период. 2. Требования к языковому оформлению информационно-аналитического отчета.	Январь 2023	Школа аттестуемого педагога, ММС	Оказание методической помощи в подготовке портфолио учителя
17	Семинар-совещание. 1. Внедрение системы мониторинга реализации образовательными организациями обновленных ФГОС (зеленая, желтая, красная зоны) 2. О планировании и реализации дополнительных	Февраль 2023	Совет директоров Комитет по образованию	Решение актуальных вопросов

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
	мероприятий по усилению мер безопасности в образовательных организациях 3. О формировании плана на 2023 год			
18	Теоретический семинар: 1. Современные подходы к воспитательному процессу, к формированию развитой личности 2. Использование информационных технологий.	Февраль 2023	Школа молодого учителя, ММС	Повышение профессиональных компетенций
19	Практикум: 1. Формирование пакета документов и материалов профессиональных достижений педагога. 2. Презентация опыта работы по формированию пакета документов и материалов профессиональных достижений педагога. 3. Техническая взаимоэкспертиза материалов портфолио. 4. Самоэкспертиза профессиональных достижений.	Февраль 2023	Школа аттестуемого педагога, ММС	Оказание методической помощи
20	Онлайн заседание муниципального методического совета 1. Первые шаги внедрения обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО	Март 2023	Муниципальный методический совет	Анализ деятельности по внедрению обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО
21	Семинар-совещание. 1. Организация системной работы по формированию функциональной грамотности обучающихся	Март 2023	Совет директоров Комитет по образованию	Выявление положительный результатов, преодолении трудностей
22	Теоретический семинар: Аттестация. Требования квалификации. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого учителя.	Апрель 2023	Школа молодого учителя, ММС	Повышение профессиональных компетенций

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
23	Онлайн заседание муниципального методического совета 1. Анализ работы методических советов, методических команд, профессиональных объединений образовательных организаций привлекаемых к оказанию методической помощи педагогическим работникам по вопросам реализации обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО 2. «Точка роста» как ресурс формирования современных цифровых компетенций у обучающихся и педагогических работников. Обмен опытом	Май 2023	Муниципальный методический совет, ОО	Итоги деятельности школьных методических служб по сопровождению обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО
24	Круглый стол «Анализ результативности по реализации индивидуальных маршрутов молодых педагогов, подведение итогов, выявление положительного опыта»	Май 2023	Школа молодого учителя, ММС	Содействие процессу социальной адаптации молодых педагогов
25	Организация и проведение мероприятий с учетом профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров	В течение года	ММС, ОО	Индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики проф.дефицитов
26	Изучение и представление опыта работы образовательных организаций, управленческих команд, которых вовлечены в систему менторства	в течение года	ММС	Трансляция и внедрение лучших практик, разработка программ, проектов, методических рекомендаций
27	Организация деятельности районных методических объединений	В течение года, по отдельному графику	РМК, ОО	Повышение и совершенствование профессионального мастерства педагогических работников

№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты
3. Аналитическая деятельность				
1	Подготовка информационно-аналитического отчета о достижении показателей эффективности функционирования единой системы в рамках реализации муниципальной модели методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров района	декабрь 2022	ММС, ОО	Анализ результатов мониторинга показателей системы методической работы. Получение объективной и достоверной информации о результатах деятельности
2	Мониторинг состояния и результатов деятельности школьных методических служб	август - сентябрь	ММС	Анализ результатов мониторинга показателей системы методической работы
3	Мониторинг системы наставничества в ОО	В течение года	ММС, ОО	Получение объективной и достоверной информации о результатах деятельности
4	Мониторинг потребности педагогических работников ОО в повышении квалификации для включения в план-график курсовых мероприятий ХК ИРО	Ноябрь-декабрь	ММС, ОО	Получение объективной и достоверной информации о результатах деятельности
5	Подготовка рейтинга ОО	Июнь-август	Комитет по образованию	Стимулирование педагогических работников и управленческих кадров

Структура Модели муниципальной методической службы