



УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СОЧИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

27.03.2020 г.

№ 424

г. Сочи

Об утверждении Концепции муниципальной системы методической работы
в г. Сочи на 2020-2025 годы

В связи с утверждением Положения о региональной системе методической работы (приказ ГБОУ ИРО Краснодарского края от 20.11.2019 г. № 184) в целях совершенствования методической работы на муниципальном уровне в аспекте задач повышения качества образования

приказываю:

1. Утвердить Концепцию муниципальной системы методической работы (далее – Концепция) в г. Сочи на 2020-2025 годы (приложение).
2. Назначить координатором реализации Концепции директора МКУ СЦРО В.Г. Церекидзе.
3. Руководителям общеобразовательных организаций:
 - 3.1. Ознакомить педагогические коллективы образовательных организаций с Концепцией муниципальной системы методической работы в г. Сочи на 2020-2025 годы.
 - 3.2. Провести ревизию локальных актов, регламентирующих методическую работу, и внести соответствующие изменения и дополнения по направлениям, отраженным в Концепции в срок до 20.08.2020 года.
4. Отделу общего и профессионального образования управления (Сапелкина Л.В.), Лазаревского и Адлерского территориальным отделам управления (Гнусарева А.И., Попиева Н.А.) совместно с МКУ СЦРО (Церекидзе В.Г.) обеспечить контроль взаимодействия образовательных организаций с МКУ СЦРО по направлениям реализации Концепции, постоянно.
5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления Лукашову И.Б.

Начальник управления



О.И. Мельникова

Концепция развития муниципальной системы методической работы в г. Сочи на 2020-2025 гг.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Процессы развития, модернизации совершенствования системы российского образования неизбежно влекут за собой необходимость изменений в системе методического обеспечения образовательного процесса. Профессиональная готовность педагога к решению широкого спектра задач – одно из главных условий повышения качества образования. Однако в условиях быстро меняющегося мира педагоги достаточно часто испытывают трудности в выборе инструментов, адекватных для решения той или иной задачи, а иногда демонстрируют отсутствие необходимых компетенций.

В связи с этим возрастает роль системы методической работы, поскольку именно в этом содержательно-деятельностном пространстве возможно создать условия для непрерывного профессионального развития педагогов, компенсации их трудностей и восполнения профессиональных дефицитов.

Настоящая Концепция развития муниципальной системы методической работы в г. Сочи (далее - Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в муниципальной системе образования структур и форм методического сопровождения образовательных организаций и работников образования в целях развития кадрового потенциала и повышения качества образования с учетом задач и принципов национальной системы учительского роста..

ІІ. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ КОНЦЕПЦИИ

Методическая работа – часть системы непрерывного образования педагогических работников, направленная на повышение качества профессионального уровня различных категорий работников образования за счет специально организованных событий, направленных на наращивание знаний и освоение эффективных методик, приемов, технологий и применение их в своей деятельности.

Методическое сопровождение – это целостный, специально организованный процесс взаимодействия субъектов сопровождения,

помогающий преодолевать профессиональные и личностные трудности, способствующий улучшению образовательного процесса.

Методическая поддержка – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, направленных на оказание помощи педагогу (педагогическому коллективу) в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению.

Формальное образование – это образование, целенаправленно реализуемое образовательными организациями по лицензированным образовательным программам, обеспечивающее освоение обучающимися заданных компетенций, что подтверждается в ходе аттестаций, и завершающееся выдачей соответствующих документов об образовании.

Неформальное образование - процесс получения знаний, умений и навыков для удовлетворения личностных образовательных потребностей, который не регламентирован местом получения, сроком и формой обучения, мерами итоговой аттестации.

Информальное образование - спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности индивида в окружающей его культурно-образовательной среде.

Сетевая инфраструктура методической работы – совокупность специального оборудования и программного обеспечения, взаимосвязанных сайтов и кластеров, которая способствует созданию условий для обмена информацией, эффективного ее использования, работы с различными приложениями и ресурсами в процессе осуществления методической работы.

Модель методического сопровождения - это система, интегрированное представление, отражающее тот или иной подход к осуществлению процесса методического сопровождения, которое представляет описание всех участников данного процесса, порядок и уровни взаимодействия, виды деятельности, т.е. описание всех компонентов методического сопровождения в их совокупности и взаимодействии.

Субъекты методической работы – педагог, коллектив педагогов, методист.

III. ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В Г. СОЧИ

Система общего образования г. Сочи включает 69 общеобразовательных организаций, в которых обучается 69 393 школьников. Из этого количества школ 26 организаций – школы в сельской местности с численностью обучающихся 10212 человек. Численность педагогов составляет 3034 человека; 12 из них имеют учёную степень кандидата наук, 929 – высшую и первую квалификационную категорию (высшую – 382, первую – 547).

Педагогов со стажем работы учителем от 0 до 3-х лет – 395 чел. (из них 65 чел. не имеют педагогического стажа). Молодые педагоги в возрасте до 35 лет составляют 11,56% от общей численности учителей.

В ходе комплексного анализа результативности деятельности муниципальной системы образования становится очевидным, что наряду с существенными достижениями по многим направлениям (создание материально-технических условий для осуществления образовательного процесса, развитие инновационных процессов в образовательных организациях, расширение и обновление форм профессионального развития педагогов и др.), наблюдается снижение качества преподавания отдельных предметов (биология, история, химия, обществознание), остается высоким процент школ с низкими образовательными результатами, снижается методическая активность педагогов. Тенденции, напрямую связанные с уровнем профессионализма и компетентности педагогических кадров, зафиксированные в региональных документах (Положение о региональной системе методической работы, утверждено приказом ГБОУ ИРО КК 20.11.2019 г.), находят отражение и в сочинской системе образования. Так же, как и во всем Краснодарском крае, в Сочи наблюдается проблема старения кадров – доля учителей пенсионного возраста приближается к 20%. Не на 100 % укомплектованы кадрами сельские школы. Отмечается низкий уровень профессиональной компетентности педагогов малокомплектных школ. Анализ проблематики неуспешных школ г. Сочи, в число которых входят как сельские, так и городские, дает основание констатировать несформированность системы методической работы на уровне образовательной организации; фрагментарность и непоследовательность в решении вопросов организации внутришкольного контроля, профессионального роста членов педагогического коллектива; низкий уровень сформированности методических компетенций учителей; отсутствие мотивации на профессиональное развитие.

Актуальность настоящей Концепции обусловлена необходимостью решения обозначенных выше проблем. Развитие методической работы в системе образования города Сочи направлено на поиск и использование целесообразных и результативных форм методического сопровождения, методической помощи, а также на дополнение сектора формального образования в процессе повышения квалификации сетью неформального образования с учетом федеральных и региональных инициатив. Это позволит повысить качество методической работы в условиях реализации современных требований к сфере образования.

IV. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА КОНЦЕПЦИИ

Основанием для разработки Концепции являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018г. № 16);
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р;
- Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013г. № 544н;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы»;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденная Министерством просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145;
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае";
- Государственная программа Краснодарского края "Развитие образования", утвержденная постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939;
- Положение о региональной системе методической работы, утвержденное приказом ГБОУ ИРО Краснодарского края от 20.11.2019 г. № 184;
- Паспорт регионального проекта «Учитель будущего»;
- Паспорт Регионального проекта «Современная школа»;
- Паспорт Регионального проекта «Успех каждого ребенка».

IV. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В Г. СОЧИ

Стратегическая цель развития муниципальной системы методической работы состоит в создании единого городского содержательно-деятельностного пространства, объединяющего научно-методические, кадровые, организационные ресурсы для реализации стратегий повышения качества образования в муниципалитете.

Данная цель получает свою конкретизацию в системе *тактических целей* развития системы методической работы в г.Сочи, сформулированных на основе актуальных тенденций развития образования в Российской Федерации и в Краснодарском крае, а также учитывающих профессиональные потребности педагогических работников города Сочи:

1. Обеспечение успешной профессиональной адаптации молодых педагогов, совершенствование института наставничества.
2. Создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся.
3. Формирование системы адресной методической помощи педагогическим и руководящим работникам на основе мониторинга и анализа их профессиональных дефицитов.
4. Формирование культуры сетевого взаимодействия через развитие деятельности профессиональных сообществ педагогов.
5. Обеспечение научно-методического сопровождения педагогов.

1. Обеспечение успешной профессиональной адаптации молодых педагогов, совершенствование института наставничества.

Обоснование значимости цели

Кадровая ситуация, существующая в муниципальной системе Сочи, отражает общероссийские тенденции, которые характеризуются, с одной стороны, так называемым старением действующего педагогического корпуса, а с другой стороны, слабым притоком молодых педагогов.

В таблице 1 представлены данные, отражающие динамику изменения количества педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, работающих в образовательных организациях г. Сочи.

Таблица 1

Педагоги пенсионного и предпенсионного возраста

	2017	2018	2019

Педагоги пенсионного и предпенсионного возраста города (количество педагогов старше 55 лет)	663	679	747
% по отношению к общему количеству педагогических работников	24	24	25

Как видно из таблицы 1, одна четвертая часть педагогического сообщества города представлена педагогами предпенсионного и пенсионного возраста. Данный факт необходимо учитывать, так как он имеет достаточно серьезные последствия, поскольку связан с общим снижением трудовой активности, консервативностью по отношению к инновациям (в том числе к внедрению новых технологий и форм организации труда), появлением негативных социально-психологических установок, стереотипов профессионального мышления и деятельности.

При этом параллельно необходимо удерживать в фокусе процесс притока в образовательные организации молодых кадров. В таблице 2 представлены данные, иллюстрирующие динамику изменения количества молодых специалистов со стажем работы до 3-х лет.

Таблица 2

Молодые специалисты

	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
Педагоги со стажем работы до 3-х лет	258	257	330
% по отношению к общему количеству педагогических работников	10	9	11

Таким образом, учитывая объективные тенденции изменения кадрового состава педагогического сообщества, для реализации заявленной цели и эффективного использования потенциала как молодых, так и опытных педагогов, необходимо решать следующие задачи:

- Расширение спектра городских методических и социально значимых мероприятий, обеспечивающих профессиональное становление молодых педагогов.

- Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях города Сочи.
- Популяризация и активное использование ресурсов краевой Ассоциации молодых педагогов Кубани для совершенствования системы наставничества и развития потенциала молодых педагогов.
- Мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

2. Создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся.

Обоснование значимости цели

Практически во всех стратегических документах по вопросам развития отечественного образования в качестве одной из ключевых проблем выделяется проблема повышения уровня профессиональных компетенций российских педагогов и расширения спектра этих компетенций.

И это вполне закономерно, поскольку качество образовательных результатов школьников напрямую зависит от уровня квалификации педагогических работников. В результате инновационных процессов в системе образования перечень требований, предъявляемых к уровню профессионализма учителя, существенно изменился и расширился, в связи с чем актуальность непрерывного профессионального развития возрастает.

Достижение данной цели потребует решения следующих *задач*:

- Систематическое повышение профессионализма педагогов через организацию курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов, конференций на основе современных достижений педагогической науки и лучших практик, реализованных в образовательных организациях.
- Системное изучение и распространение передового опыта работы педагогов в виде публикаций, выступлений на семинарах и конференциях, демонстрации достижений в рамках профессиональных конкурсов.
- Активизация участия педагогов во всероссийских, региональных, муниципальных совещаниях, семинарах, тематика которых связана с вопросами совершенствования профессиональных компетенций педагогов.
- Мотивация педагогических коллективов к организации эффективного методического взаимодействия с целью профессионального обогащения.

- Масштабирование лучших практик использования эффективных педагогических средств, форм, методов и технологий, отвечающих современным требованиям и вызовам.
- Мониторинг методической активности педагогов.

3. Формирование системы адресной методической помощи педагогическим и руководящим работникам на основе мониторинга и анализа их профессиональных дефицитов.

Обоснование значимости цели

Масштабные методические мероприятия, безусловно, имеют большое практическое значение в развитии профессионализма педагогов. Однако конференции, конкурсы профмастерства, педагогические фестивали семинары по актуальным направлениям развития образования и т.п. более актуальны как формы обобщения и презентации успешного опыта и ориентированы на мотивированных и состоявшихся в профессии педагогов. При этом адресная методическая помощь таким учителям необходима именно на этапе осмысления, обобщения и описания их успешных педагогических практик. Кроме того, есть достаточно многочисленная категория учителей, которые испытывают существенные профессиональные дефициты, не только методические, но и предметные. И с этими педагогами необходимо выстраивать персонифицированную программу по восполнению дефицитов, сочетая индивидуальные и групповые формы работы.

Формирование адресной методической помощи педагогам предполагает решение следующих задач:

1. Мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников.
2. Организация участия педагогов в курсах повышения квалификации, семинарах, тренингах по вопросам, вызывающим профессиональные затруднения.
3. Разработка программ постоянно действующих семинаров для отдельных категорий педагогов, сгруппированных на основе схожих профессиональных дефицитов.
4. Организация тьюторской поддержки педагогов, испытывающих затруднения в профессиональной деятельности.
5. Индивидуальное консультирование учителей.
6. Разработка методических рекомендаций, направленных на осуществление методической работы в образовательных организациях.

4. Формирование культуры сетевого взаимодействия через развитие деятельности профессиональных сообществ педагогов.

Обоснование значимости цели

В ходе анализа результатов методической работы за 2019 год, а также сравнения в динамике за 3 года ряда показателей, было зафиксировано, что стабильно не решается проблема, связанная с организацией эффективной работы школьных методических объединений. Низкий уровень конкурсных материалов, предоставляемых образовательными организациями на профессиональные конкурсы, отсутствие первичной экспертизы методических разработок, направляемых на рецензирование, низкий уровень информированности педагогов по актуальным вопросам развития образования свидетельствует об отсутствии системного методического сопровождения учителей на школьном уровне. Кроме того, возникло понимание, что ресурс городских методических объединений также недостаточно используется для обновления и совершенствования методической системы муниципалитета.

При этом совершенно очевидно, что наибольшие эффекты в повышении профессионализма педагогов и достижении нового качества образовательных результатов возможны именно при организации продуктивного профессионального взаимодействия, направленного на обсуждение, экспертизу, тиражирование и масштабирование успешных педагогических практик.

Формирование культуры сетевого взаимодействия через развитие деятельности профессиональных сообществ педагогов на данном этапе возможно при решении следующих задач:

- Разработка методических рекомендаций по организации работы методических объединений в образовательных организациях.
- Корректировка целей и форм работы городских методических объединений.
- Внедрение сетевых форм взаимодействия профессиональных сообществ.
- Мониторинг эффективности деятельности школьных методических объединений

5. Обеспечение научно-методического сопровождения педагогов.

Обоснование значимости цели

Все заявленные в настоящей Концепции цели предполагают реализацию многоступенчатых, многоуровневых процессов, которые, с одной стороны, должны быть обеспечены организационно, с другой стороны, должны

опираться на четкие представления о целях, задачах, результатах, способах и формах деятельности. Для обеспечения поступательности и системности этого процесса необходимо сформировать и описать научно-методический инструментарий для реализации всех направлений данной Концепции.

Научно-методическое сопровождение педагогов предполагает решение задачи:

- Разработка пакета научно-методических материалов (концепций, моделей, положений, программ, мониторингов, алгоритмов, дорожных карт, чек-листов, методических рекомендаций, и т.п.), направленных на повышение профессионального мастерства педагогов.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Нормативно-правовое обеспечение. Разработка организационно-управленческих документов в соответствии с федеральными и региональными нормативно-правовыми актами с учетом целей и задач настоящей Концепции.

Организационно-управленческое обеспечение. Организация взаимодействия управления по образованию и науке администрации г. Сочи, Муниципального казенного учреждения Сочинского центра развития образования (МКУ СЦРО), образовательных организаций города Сочи по совершенствованию муниципальной системы методической работы.

Кадровое обеспечение. Координатор реализации Концепции – МКУ СЦРО. Организаторы профессионального взаимодействия различных групп педагогов – методисты МКУ СЦРО. Субъекты взаимодействия: педагоги, руководители методических объединений, заместители директоров, курирующие вопросы методической работы.

Информационно-технологическое обеспечение. Организация на современной технологической базе информационной поддержки реализации Концепции с привлечением региональных ресурсов (СМИ, интернет-сайтов, страниц сайтов образовательных организаций, интернет-конференций, вебинаров, форумов).

Мониторинговое обеспечение. Создание системы организации и проведения мониторинга и экспертизы эффективности комплекса мер по реализации мероприятий Концепции направлено на комплексную оценку качественных и количественных показателей эффективности методической работы.

Результат мониторинга способствует дальнейшему проведению анализа и направлению адресных рекомендаций, принятию мер и управленческих решений по следующим направлениям:

- обеспечение успешной профессиональной адаптации молодых педагогов, совершенствование института наставничества;
- создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся;
- формирование системы адресной методической помощи педагогическим и руководящим работникам на основе мониторинга и анализа их профессиональных дефицитов;
- формирование культуры сетевого взаимодействия через развитие деятельности профессиональных сообществ педагогов;
- обеспечение научно-методического сопровождения педагогов.

Итогом является принятие управленческих решений по результатам проведённого анализа эффективности принятых мер.

VI. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Эффективность реализации Концепции развития муниципальной системы методической работы г.Сочи предполагается оценивать *по следующим показателям:*

- успешная профессиональная адаптация молодых педагогов;
- становление системы наставничества;
- повышение уровня профессиональных компетенций педагогов;
- повышение методической активности педагогов;
- системный характер работы методических объединений педагогов;
- формирование системы осуществления мониторинга и показателей, отражающих эффективность реализации Концепции

Начальник управления



О.Н. Медведева