

Трансформация работы методической службы в Солнечном муниципальном районе

*Резепова Ольга Ивановна, главный специалист
по информационно-методической работе
управления образования администрации
Солнечного района*



Основой деятельности методической службы на современном этапе является создание эффективных механизмов и условий для повышения профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров. Следовательно, модель муниципальной системы научно-методического сопровождения должна быть ориентирована на развитие способности педагогов и руководителей к успешной адаптации в изменяющихся условиях профессиональной деятельности, к освоению нововведений в образовании, к самообразованию, самосовершенствованию.



В мае и июне Хабаровским краевым институтом развития образования, Центром непрерывного повышения педагогического мастерства были проведены проектные сессии «Образовательный майнинг: в поисках проектных идей» и «Трансформация методической службы» для директоров, завучей школ, членов клуба «Эталон», молодых педагогов и их наставников, специалистов управления образования.

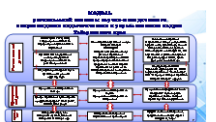


В рамках первой сессии рассматривались вопросы от технологий,двигающих образовательное пространство, до вопросов методической реальности, сетевого взаимодействия как фактора развития профессионального педагогического сообщества муниципалитета. Вопросы развития системы наставничества, воспитания как приоритета современного образования - на второй сессии.

Были разработаны обновленная модель методической службы муниципалитета, «СКАЛОДРОМ», модель сетевого взаимодействия и развития профессионального педагогического сообщества в районе.

В настоящее время в муниципалитете сложилось специально организованное методическое пространство педагогического взаимодействия, обеспечивающее непрерывное методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров. Начали мы с выявления профессиональных дефицитов. Провели тестирование среди педагогов района, которое определило направления работы структурных подразделений на новый 2022-2023 учебный год. В основу деятельности муниципальной методической службы положены запросы конкретной школы, педагога.

Хотим выразить благодарность специалистам ХК ИРО и ЦНППМ за своевременное качественное обучение.



Обратим внимание на модель региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Хабаровского края, которая представлена тремя уровнями: региональным, муниципальным и институциональным.



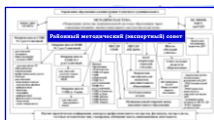
Представляем вашему вниманию модель организации методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Солнечного муниципального района.

Модель муниципальной методической службы включает структурные компоненты региональной системы научно-методического сопровождения. Муниципальный и институциональный уровни спроектированы на основе региональной модели.

Рассмотрим структурные компоненты модели муниципальной методической службы Солнечного муниципального района.

Хабаровский краевой институт развития образования (ХК ИРО) – учреждение дополнительного профессионального образования педагогических кадров, и Центр непрерывного повышения педагогического мастерства (ЦНППМ) играют ведущую роль в организации и научно-методическом сопровождении непрерывного профессионального образования и развития работников образования на уровне края.

Муниципальная методическая служба – организационная структура, координирующая методическую работу и обеспечивающая условия для профессионального развития и самореализации педагогических работников и управленческих кадров в муниципальной системе образования.



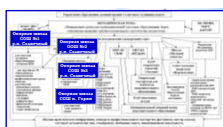
Остановимся подробнее на структурных подразделениях методической службы района.

Муниципальный методический (экспертный) совет создан с целью координации деятельности всех структурных подразделений муниципальной методической службы, методического сопровождения и поддержки инновационных процессов. На основе выявленных дефицитов педагогов и управленческих кадров методический совет:

- определяет перспективные направления совершенствования и развития учебно-методической работы;
- вносит предложения по внедрению достижений педагогической науки и передового опыта в практику;
- осуществляет научно-методическую поддержку исследовательской и опытно-экспериментальной работы;
- участвует в экспертизе результатов инноваций.

В состав совета входят:

- специалисты управления образования;
- заместители директоров по учебной работе, старшие воспитатели;
- руководители районных предметных опорных школ;
- педагоги, члены клуба «Эталон».



В районе на базе четырех школ работают опорные школы (аналог районного методического объединения) для учителей-предметников. Они являются центром методической работы по внедрению педагогических инноваций в системе образования и служат учебной базой для непрерывного повышения педагогического мастерства учителей-предметников. Руководители опорных школ – учителя-лидеры в районе.



О работе одной из опорных школ мне хочется рассказать поподробнее – это опорная школа для завучей. Она была создана для распространения наиболее ценного управленческого и педагогического опыта и оказания оперативной методической помощи

и сетевого взаимодействия заместителей директоров школ района, организации и проведения информационно-методической работы средствами информационной, научно-методической, организационно-педагогической поддержки по приоритетным направлениям развития системы образования.

Формы организации работы представлены на слайде.

Опорная школа для завучей позволяет нам работать на дефициты каждого педагога.



Следующее структурное подразделение - муниципальная методическая команда, которая создана 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 Солнечного района крупных системных инноваций; осуществляет обучение и тьюторское сопровождение школьных методических команд.

В качестве примера командно-сетевого каскадного обучения – работа команды по формированию и оценке функциональной грамотности.

Участники группы выявляют профессиональные дефициты педагогов в области формирования и оценки функциональной грамотности, помогают в организации непрерывного повышения квалификации, организации мероприятий для демонстрации опыта формирования функциональной грамотности. В течение учебного года являлись постоянными участниками региональных и всероссийских вебинаров по формированию различных аспектов функциональной грамотности. Подробнее о работе команды по формированию и оценке функциональной грамотности и о мероприятиях, которые проводились в муниципалитете, мы расскажем на вебинаре 23 сентября.



Следующие профессиональные сообщества, на которые хочется обратить внимание - это клуб творческих учителей «Эталон», школа «Молодой учитель», совет молодых педагогов «Перспектива» – площадки для систематического повышения квалификации, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования. Отмечу коллаборацию школы «Молодой учитель», клуба творческих учителей «Эталон».

На базе лучших образовательных практик молодые педагоги проходят стажировки, чтобы очно изучить инновационный опыт коллег района. В 2020 году было открыто новое направление «Виртуальный педагог-наставник», где члены клуба оказывают методическую помощь педагогам в режиме скайп-консультирования, по телефону, по электронной почте, через ватсап, телеграм.

Традиционным стал слет молодых педагогов и наставников. Ежегодно проводится заочный конкурс методических разработок педагогов «Грани профессионального роста», научно-практическая конференция «Инновационная деятельность педагога – ресурс обновления системы образования», ежегодный туристический слет молодых педагогов, в 2021-2022 учебном году рассматривали вопросы организации воспитательной работы с учениками. В этом учебном году мы обсуждаем и разбираем современный урок.

В целях продуктивного профессионального общения педагогов, взаимообмена и распространения эффективных технологий проводятся гостевые методические дни. Члены клуба «Эталон» проводят для своих коллег из школ района открытые уроки, мастер-классы, тренинги на базе принимающей школы.

По аналогии с региональным конкурсом «Друг» в районе проводим конкурс «БАМбук» (баттл учительских команд).



Не могу не остановиться на таком структурном подразделении, как творческая лаборатория учителей, работающих в центрах образования «Точка роста», которая, 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, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками).

В рамках августовской конференции мы провели методический марафон, на котором в течение недели работали по секциям.

На секции «Мы в новом ракурсе» для заместителей директоров по учебной работе и руководителей опорных школ района обсудили вопросы приоритетных направлений развития общего образования в 2022-2023 учебном году, изменения в российской системе образования, важнейшие элементы образовательной деятельности школы, систему внутренней оценки качества образования, систему сопровождения учителей в процессе реализации обновленных ФГОС.

С вопросом «Модель системы внутренней оценки качества образования» выступила руководитель опорной школы для завучей, завуч по УР школы №2 р.п. Солнечный Заманкова Н.П. В текущем году школа стала победителем краевого конкурса на лучшую модель системы внутренней оценки качества образования, ей был присвоен статус базовой (опорной) образовательной организации по распространению опыта системы внутренней оценки качества образования в Хабаровском крае.

Под девизом: «В новый год – по-новому» работали педагоги центров «Точка роста». Они рассмотрели новые возможности и перспективы Центров, обсудили вопросы сетевого взаимодействия. В рамках практической работы была проведена игра «Интеллектуальный спринт», результатом которой стала «дорожная карта» муниципальной творческой лаборатории педагогов Центров «Точка роста».

На секции «Молодой педагог как главный субъект управления своим профессиональным ростом» работали с молодыми специалистами (0-вичков ввели в профессию), решали вопрос «Затруднения молодого педагога в обучении и воспитании обучающихся». Обсуждая с молодыми педагогами сильные стороны работы, пришли к пониманию возможности самим стать наставниками для более молодых и неопытных педагогов, тем самым выстроив вертикаль от ученика педкласса до опытного педагога.