

## УТВЕРЖДЕНА

приказом директора школы  
от "01" 03 2022 г. №18

### МОДЕЛЬ методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящая Модель методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое (далее – Модель МС) определяет цели и задачи, принципы, структуру и субъекты МС, организационные и содержательные основы 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 МБОУ НОШ №3 с. Троицкое.

1.2. Нормативно-правовая основа разработки и реализации Модели: действующий федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти в области образования и воспитания, нормативные правовые акты Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Хабаровского края, управления образования администрации Нанайского муниципального района, настоящая Модель.

#### 2. Актуальность модернизации методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое

Актуальность модернизации МС 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 управленцев.

МС выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации (далее – ОО). Переориентация методической работы 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 методической службы становится функция методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников.

Целью разработки и внедрения Модели является создание единого методического

пространства, способствующего взаимодействию субъектов методической деятельности 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 и задачи, принципы деятельности методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое

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

#### 3.2. Задачи деятельности МС:

создать условия для обеспечения педагогических работников и управленческих кадров качественным дополнительным профессиональным образованием по профилю деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов;

развивать сетевое взаимодействие 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;

персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;

расширить возможности и повысить значимость неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет развития сети профессиональных сообществ, методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу "равный учит равного", поддержки системы наставничества для "горизонтального обучения" педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов;

создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

обеспечить внедрение инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, методических объединений, лучших практик наставничества, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

#### 3.2. Принципами организации деятельности МС являются:

принцип матричной структуры, позволяющий интегрировать возможности всех форм (традиционных и инновационных, в т.ч. проектно-программный метод, сетевое взаимодействие) 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 и свободу выбора педагогом индивидуальной траектории профессионального развития;

принцип регионализации, предусматривающий ориентацию на решение целей и задач региональных 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 методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое

4.1. Модель методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое является структурным компонентом модели муниципальной методической службы Нанайского района.

Совершенствование структуры методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое является одной из приоритетных задач, направленной на создание единого методического пространства.

Модель основывается на интеграции деятельности методических служб различных уровней, что позволяет сформировать единое методическое пространство для обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста педагогов ОО.

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

4.2. Структурный компонент модели методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое представляют субъекты:

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

**школьная методическая команда** - рабочая группа ОО, 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 ОО, 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, годовые команды, исследовательские лаборатории 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.

Функции структурного компонента модели методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое, как основные направления деятельности:

организация методической работы как системы задач стратегического, тактического и оперативного уровней на основе общей стратегической цели;

перевод методической работы ОО в формат корпоративного обучения с привлечением внешних интеллектуальных ресурсов и накоплением собственной базы знаний;

создание в ОО профессионального обучающегося сообщества (самообучающейся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагога, составления программы индивидуального развития, направленного на развитие организации в целом;

разработка и 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 методической службы

5.1. Повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров в межкурсовой период осуществляет методическая служба ОО во взаимодействии с муниципальной методической службой.

Приоритетными направлениями и содержанием деятельности методической службы по направлениям являются:

**аналитическое направление:** анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов; выявление запроса педагогического коллектива, управленческих кадров и отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития; выявление и систематизация затруднений; изучение и анализ состояния и результатов деятельности методической службы, профессиональных сообществ, 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 деятельности;

**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; обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания; организационно-методическое сопровождение внедрения моделей "горизонтального обучения", стажировок педагогических работников и управленческих кадров; организация взаимодействия и координации деятельности с муниципальной методической службой с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности;

**консультационное направление:** организация консультационной работы; консультирование работников педагогического коллектива по вопросам эффективного методического сопровождения образовательной деятельности; популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов

управления ОО; 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 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)

#### 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;

осуществить 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 наставничества предполагает расширенный набор возможных траекторий личностно-профессионального роста:

формальное (практико-ориентированные 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);

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

#### 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 государственных образовательных стандартов;

определять и "взрачивать" потенциальные точки профессионального роста;

формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и в 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,

проведение обучающих мероприятий для будущих конкурсантов.

2) Конкурсный этап:

создание системы 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;

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 на сайте,

продюсирование победителей конкурса на образовательных событиях, в СМИ;

послеконкурсное сопровождение участников, не вошедших в число победителей.

5.5. Продюсирование (поддержка) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение.

Продюсирование (поддержка) педагогических работников и управленческих кадров, демонстрирующих инновационное поведение, направлено на мотивирование и стимулирование их к профессиональному росту и развитию и заключается в создании условий для реализации траектории профессионального развития.

Направления деятельности методической службы по продюсированию (поддержке) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение:

выявление носителей инновационного поведения среди педагогических работников и управленческих кадров на основе анализа качества их участия в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства муниципального, краевого и всероссийского уровней, курсах повышения квалификации с ориентацией на разработку педагогических инновационных продуктов;

продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

разработка индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, демонстрирующих инновационное поведение, организация методической поддержки;

организация обучения педагогических работников и управленческих кадров новым видам деятельности (исследование, проектирование, экспертиза), практико-ориентированных семинаров, дающих возможность разработать авторский инновационный педагогический продукт, педагогический проект;

диссеминация опыта носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

включение педагогических работников и управленческих кадров в проектные команды, в инновационную деятельность.

#### 5.6. 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 информационной методической среды (информация о ресурсах развития: курсах, книгах, статьях, полезных контактах, лучших практиках, "точках роста") 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 (через разработку и апробацию инновационного продукта);

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

обеспечение возможности он-лайн, "горизонтального" обучения на основе обмена опытом.

### 6. Показатели эффективности функционирования методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое

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 методической службы ОО.

При оценке эффективности функционирования МС учитываются все субъекты, выполняющие функции по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров.

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

6.2. Показатели оцениваются ОО.

6.3. Перечни показателей эффективности функционирования МС рекомендуются для использования при осуществлении самооценки (самообследования) качества образовательной деятельности для принятия управленческих решений.

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

6.5. Показатели эффективности функционирования единой системы в рамках реализации модели методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров района:

№ п/п	Наименование показателя	Уровень показателя	Характеристика показателя / минимальное значение в год
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров ОО, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	5 %
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	5%
3	Доля педагогов ОО, которые вошли в педагогические сообщества лидеров образования, молодых педагогов, сетевые педагогические сообщества	институциональный	не менее 50 %
4	Доля педагогических работников ОО вовлечённые в краевые конкурсы профессионального мастерства, региональные этапы всероссийских конкурсов профессионального мастерства	институциональный	не менее 50 %
5	В ОО создана и функционирует модель методического сопровождения педагогически работников и управленческих кадров	институциональный	Да/нет
6.	Доля педагогических работников ОО, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	5 %
7.	Управленческая команда ОО, повысившая свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	институциональный	Да/нет
8.	Доля педагогических работников ОО в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	институциональный	100 %
9.	Общеобразовательная организация, реализующая целевую модель наставничества педагогических работников	институциональный	Да/нет
10.	Образовательная организация, принявшая участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	институциональный	Да/нет
11.	Доля педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах	институциональный	В соответствии с



	непрерывного повышения профессионального мастерства		показателем Паспорта федерального проекта "Современная школа"
--	---	--	---

6.6. Методы сбора информации и инструменты оценки показателей:

данные мониторинга;

данные официальной статистики;

обобщенная выгрузка данных цифровых профилей педагогических работников и управленческих кадров на региональном портале;

данные официального сайта министерства образования и науки края, ХК ИРО, ЦНППМ

изучение нормативно-правовых документов министерства образования и науки края, ХК ИРО, ЦНППМ

6.7. Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, и разрабатываются адресные рекомендации.

МОДЕЛЬ  
организации методической службы МБОУ НОШ №3 с. Троицкое,  
функционально объединяющая структуры, осуществляющие методическое сопровождение  
и поддержку деятельности педагогических работников и управленческих кадров  
2022-2023 учебный год

