

С целью определения эффективности методической работы ММС МО в сентябре 2020 года на добровольной основе был проведен самоаудит методической работы в соответствии с Положением о мониторинге эффективности методической работы (Приказ АСОУ №413/07 от 17.08.2020).

Цель мониторинга эффективности методической работы (методического аудита): формирование единой системы оценки научно-методического пространства и обеспечение единой системы управления методическим сопровождением педагогов.

Задачи:

- содействие инновационному развитию муниципальной системы образования;
- создание условий для разработки моделей систем методического сопровождения педагогов;
- развития мотивации к поиску новых форм и содержания методического сопровождения учителя.

Принципы проведения:

1. Реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальная и личностная значимость.
2. Открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур.
3. Полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований.
4. Открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

Направления анализа методической работы: обеспеченность методической помощью, поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества; развитие и поддержка школьных методических объединений.

Анализ ситуации в разных городских округах МО показал, что методическими структурами проделана большая работа в решении задач развития образования региона. Сформировано понимание, что в современных условиях недостаточно только внедрять эффективные наработки, апробировать значимый педагогический опыт. Необходимо создавать условия для поддержки «точек роста», совместного проектирования актуальных и востребованных материалов, сопровождения педагогов в реализации проектов. На современном этапе значимым становится выявление, установление связей внутри муниципальных методических систем, выстраивание взаимодействия, в том числе сетевого; расширение сфер влияния за ее пределами, включая использование возможностей электронных образовательных ресурсов. Изменения в подходах к методической работе связаны с созданием и сопровождением единого информационно-методического образовательного пространства муниципальной системы образования и отдельных образовательных учреждений (как компонентов этой системы), построение его на принципах

сетевого взаимодействия и маркетинга. А также создания **системы непрерывного повышения квалификации** педагогических работников

Значимость решаемых вопросов определяется не только их новизной, но и общей ситуацией в образовании, которая характеризуется:

- снижением мотивации к инновационной деятельности значительной части педагогического сообщества (по крайней мере, по сравнению с началом 1990-х годов), что негативно отражается на эффективности введения новшеств;

- сменой приоритетов в образовательной политике, среди которых значимое место начинает занимать активное сетевое взаимодействие между субъектами, а не реализация федеральных инициатив (нередко на уровне «исполнение-отчет») в ущерб поддержке региональных и муниципальных «точек роста»;

- слабым представлением педагогов и управленческих структур о том, при помощи каких средств (ресурсов) могут быть достигнуты результаты образования, сформулированные в ФГОС (в первую очередь, УУД);

- неготовностью педагогов, их объединений, методистов, курирующих разные предметные области, методических служб и внешних партнеров к взаимодействию в условиях универсализации, метапредметности содержания образования.

Анализ результатов мониторинга эффективности показал, что на сегодняшний день в деятельности методических служб преобладают организационные и координационные функции:

- планирование, организация повышения квалификации и переподготовки педагогических работников;
- планирование, организация аттестации педагогических работников;
- организация и результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах;
- организация школы молодых педагогов;
- организация работы по актуальным направлениям развития системы образования;
- взаимодействие и координация методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и учреждениями дополнительного профессионального (педагогического) образования и другое.

Безусловно, организационная функция, как одна из основных функций управления, направлена на организацию, структурирование работы специалистов, распределение заданий между ними. На сайте ММС этот функционал отражен в планах по курсовой подготовке, планах-графиках по прохождению аттестации, дорожных картах по сопровождению молодых специалистов, отчетах и фото-отчетах о проведенных мероприятиях.

На сегодняшний день важным направлением, требующим все больше организационно-координационной деятельности, становится сопровождение мониторинга предметных и методических компетенций (в том числе

функциональной грамотности) педагогов, а также анализ, полученных результатов и принятие на их основе управленческих решений, разработка методических рекомендаций, разъяснений. Это должно стать основой для выстраивания всей дальнейшей работы по сопровождению педагогов в условиях меняющейся системы образования и внедрения национальной систем профессионального развития педагогических работников. Таким образом, можно отметить существенное возрастание роли и значения **аналитической функции** в деятельности методических служб, ориентации и оперативного реагирования на профессиональные дефициты и запросы педагогов.

На практике деятельность по организации курсовой подготовки, как правило, заканчивается выдачей удостоверения о прохождении курсов и не связывается с выстраиванием индивидуальной образовательной траектории в межкурсовой период. Слабым звеном является консультационная деятельность, оказание практической помощи педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации и межаттестационный и межкурсовой периоды. В дальнейшем создание федеральной модели аттестации

Проявляется противоречие между высокими результатами по показателям организационных мероприятий по аттестации, повышению квалификации педагогических работников и более низкими по разработке и изданию методических пособий, дидактических материалов, слабой разработанностью и содержательной наполненностью виртуальных методических кабинетов, неэффективный обмен опытом и лучшими практиками.

Таким образом, можно констатировать, что в деятельности ММС есть тенденции реализации отдельных направлений, проведению отдельных мероприятий, а в управленческом цикле допускаются просчеты, которые приводят к потере некоторых результатов деятельности. Уровень взаимодействия специалистов ММС с педагогами школ не позволяет оперативно обмениваться информацией. Часто взаимодействие носит односторонний характер: специалисты ММС запрашивают, обрабатывают, анализируют и систематизируют информацию в ходе реализации заданий. Руководители организаций, педагоги на местах не дополучают обратную связь, например, адресные рекомендации по результатам мониторинговых визитов, конкурсов профессионального мастерства или не готовы адекватно реагировать на полученные результаты, принимать меры по устранению выявленных дефицитов.

Нет достаточно эффективных инструментов повышения мотивации и стимулирования субъектов образовательного процесса для эффективной реализации государственной политики в области образования. Можно говорить, что если в управлении методической работой приоритетной, преобладающей становится организационно-координационная функция и не используются технологии целеполагания, анализа др., то это свидетельствует о низком уровне управления методической работой, т.е. отсутствии

возможностей моделировать, проектировать, конструировать оптимальную модель деятельности ММС.

Общей тенденцией становится придание инновационного характера развитию муниципальной системы образования, повышение ее открытости и привлекательности. Выбор и обоснование инновационной тематики связаны, как правило, с решением актуальных проблем педагогической практики конкретного городского округа, образовательной организации. Создаваемый опыт решения разнообразных проблем осваивается всем педагогическим коллективом образовательной организации, что обеспечивает эффективность образовательной деятельности. Инновационная деятельность позволяет создать практико-ориентированные продукты, востребованные другими образовательными организациями.

Вместе с тем, следует отметить, что, имея в городских округах инновационные площадки разных уровней остается проблемой распространение инновационного опыта в виде методических разработок, рекомендаций, дидактических материалов, наполнения виртуального методического кабинета актуальными материалами. Нет целенаправленной работы по формированию постоянно пополняющегося банка эффективного опыта и лучших практик, доступного и открытого, способствующего взаимообмену инновационным опытом между разными городскими округами. На сайтах методических служб часто только номинативно определены инновационные площадки, не указаны направления деятельности, тематика, какие продукты предполагается получить, какие дефициты закрываются их деятельностью. В целом, не срабатывает механизм, когда, общеобразовательные организации, распространяя инновационные материалы, становятся своеобразным методическим центром, авторитетной творческой, поисковой лабораторией. В большей степени инновационные площадки работают на обеспечение повышения компетентности педагогических работников «на рабочем месте», как одной из наиболее эффективных форм профессионального роста, на повышение роли, престижа своей образовательной организации со стороны родителей и социальных партнеров. Управляя инновационным развитием, необходимо осваивать инновационные подходы, в том числе и в управлении.

Можно обозначить проблему управления инновационным развитием в муниципальных системах образования. В частности, отсутствуют эффективные управленческие механизмы по стимулированию образовательных учреждений к созданию и внедрению инновационных продуктов, координация инновационных процессов, разграничение функций управления инновационными процессами. В связи с этим одним из первоначальных этапов организации инновационного развития на муниципальном уровне становится ***поиск механизмов стимулирования и сопровождения инновационной деятельности*** образовательных учреждений и педагогов.

Следует обратить внимание, на необходимость реализации двух режимов – функционирования и развития. Главной целью процессов функционирования является устойчивая деятельность с фиксированными показателями на основе нормативных ресурсов и сложившегося механизма управления. Переход к организации развития требует принципиальной смены управленческих средств. Развитие – это процесс, разворачивающийся посредством разрывов, рассогласований и содержательных конфликтов, образующихся как вовне, так и внутри образовательного муниципалитета. Поэтому необходимо, чтобы организация процессов функционирования и развития была обоснованной и управляемой. На уровне образовательной организации это обеспечивается разработкой и реализацией программ развития и основных образовательных программ. На муниципальном уровне это создание прикладной модели ММС (организационные структуры, практико-ориентированные планы, подпрограммы).

На основе материалов, представленных ММС по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества, можно говорить о том, что во всех городских округах действуют школы, клубы, ассоциации, лаборатории молодых педагогов. На сайтах ММС представлены дорожные карты, отчеты и фото-отчеты, проведенных мероприятий. В аналитических справках по работе с молодыми педагогами недостаточно сведений о том,

- каковы основные причины ухода молодых педагогов из профессии;
- какие задачи решают организации/ лаборатории, школы молодых педагогов (обмен опытом, профессиональное развитие молодых педагогов, организация урочной и внеурочной деятельности обучающихся);
- для каких форм профессионального развития молодых педагогов создаются условия;
- какие организации/общественные объединения в большей степени организуют мероприятия, направленные на профессиональное развитие молодых педагогов (региональный ИРО, педагогический университет, колледж, ММС, школы-лидеры, региональная проектная лаборатория молодых специалистов);
- на основании, каких данных оценивается эффективность работы с молодыми педагогами.

Районные методические объединения педагогов действуют как самостоятельные объединения по предметам. Не выявлен опыт работы муниципальных учебно-методических объединений по общему образованию.

Оказание методической поддержки работникам образования по внедрению инновационных подходов в практическую деятельность является задачей ММС, что и определяет их возросшую роль в процессе развития муниципальной системы образования. Однако реальная практика показывает,

что у руководителей и специалистов ММС существуют собственные затруднения в осуществлении изменившихся функций. В этих условиях актуальной проблемой становится развитие профессиональной компетентности самих сотрудников ММС, от уровня которой зависит эффективность происходящих изменений в российском образовании.

Вызовы времени оказывают серьезное влияние на сущностные перемены в содержании деятельности методиста, в усложнении и расширении его функций, что вызывает потребность в кадровой модернизации ММС.

Региональный уровень

Разработать дорожную карту в рамках проекта «Андрогог XXI века» с учетом выявленных дефицитов в методической работе ММС <https://cppm.asou-mo.ru/index.php/proekty/andragog-21-veka/dorozhnaya-karta>

Разработать регламент формирования ИОМ по итогам оценки профессиональных компетенций <https://cppm.asou-mo.ru/index.php/proekty/andragog-21-veka/arkhiv-vebinarov>
<https://cppm.asou-mo.ru/index.php/proekty/andragog-21-veka>

Разработать положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников

Разработать и представить на сайте материалы по проведению экспертизы ООП, ВСОКО <https://cppm.asou-mo.ru/index.php/proekty/andragog-21-veka/ekspertiza>

Разработать Положение о порядке присвоения учебным изданиям (в том числе электронным) грифа ЦНППМ

Разработать методические рекомендации педагогов-наставников по работе с молодыми специалистами

Разработать и реализовать программу повышения квалификации «Методическое сопровождение профессионального развития молодых педагогов в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта «Педагог» для педагогов-наставников молодых специалистов

Муниципальный уровень

Привести в соответствие сайт организации требованиям законодательства и полнота представленной на нем информации:

Наличие на сайте документов по ключевым направлениям развития системы образования федерального, регионального уровня (обязательны ссылки на региональные проекты <https://mo.mosreg.ru/dokumenty/nacionalnyi-proekt-obrazovanie1/regionalnye-proekty>)

Наличие на сайте отчета о самообследовании организации за 2019 год

Наличие на сайте информации о руководстве, сотрудниках и структуре организации

Разработать Положение о виртуальном методическом кабинете общеобразовательной организации

Организовать и провести конкурс на лучший «Лучший виртуальный методический кабинет ОО»

Направить на повышение квалификации специалистов, курирующих конкурсное движение в территориях и педагогов, будущих участников

Содействовать в повышении квалификации педагогов-наставников молодых специалистов

Организовать, провести мониторинг деятельности методических объединений учителей

Рекомендовать руководителям ОО направить молодых специалистов на прохождение онлайн анкетирования по изучению адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

Выявлять образовательные организации, в которых эффективно организована работа по профессиональному развитию молодых кадров

Разработать дорожную карту по сопровождению методических объединений учителей

Содействовать распространению и внедрению лучших педагогических практик

Стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций

Помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы

Организация конкурсов и выставок, посвященных инновационной деятельности