

ПУБЛИЧНЫЙ ДОКЛАД О РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕРХНЕКЕТСКОГО РАЙОНА



Оглавление

1. Общие сведения о муниципальной методической службе.....	3
2. Характеристика сети образовательных учреждений и кадрового состава работников образования Верхнекетского района	4
<i>2.1. Общий контингент обучающихся воспитанников образовательных учреждений Верхнекетского района.....</i>	<i>6</i>
<i>2.2. Кадровый потенциал - основа качества образования</i>	<i>6</i>
3. Организация управления методической работой. Структура ММС.....	7
4. Характеристика кадрового состава ММС	10
5. Ресурсное обеспечение и материально-техническая база	11
6. Достижения и результаты деятельности ММС по основным направлениям.....	12
7. Основные проблемы ММС. Основные направления ближайшего развития ММС.....	13

Авторы: Т. А. Елисеева, Е. Г. Трифонова, О. И. Капустина, Р. В. Смагина, Н. П. Ломакова, В. В. Исакова.

**Редакционная коллегия:
Е. Г. Трифонова, Д. Г. Тюлькин.**

1. Общие сведения о муниципальной методической службе

1 сентября 2009 года для осуществления информационной, методической деятельности, направленной на повышение эффективности деятельности образовательных учреждений муниципалитета и совершенствования профессиональной квалификации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, на основании приказа по Управлению образования Администрации Верхнекетского района был создан информационно-методический кабинет. В своей деятельности информационно-методический кабинет руководствуется Конституцией РФ, Федеральными законами, решениями Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, а также региональными и муниципальными нормативно-правовыми актами. Информационно-методический кабинет осуществляет свою деятельность во взаимодействии со всеми структурами, занимающимися повышением квалификации и профессиональной переподготовкой педагогических работников и руководителей образовательных учреждений Верхнекетского района Томской области и является структурным подразделением Управления образования Администрации Верхнекетского района. Целью создания ИМК является содействие повышению качества дошкольного, общего и дополнительного образования в муниципалитете в условиях модернизации образования.

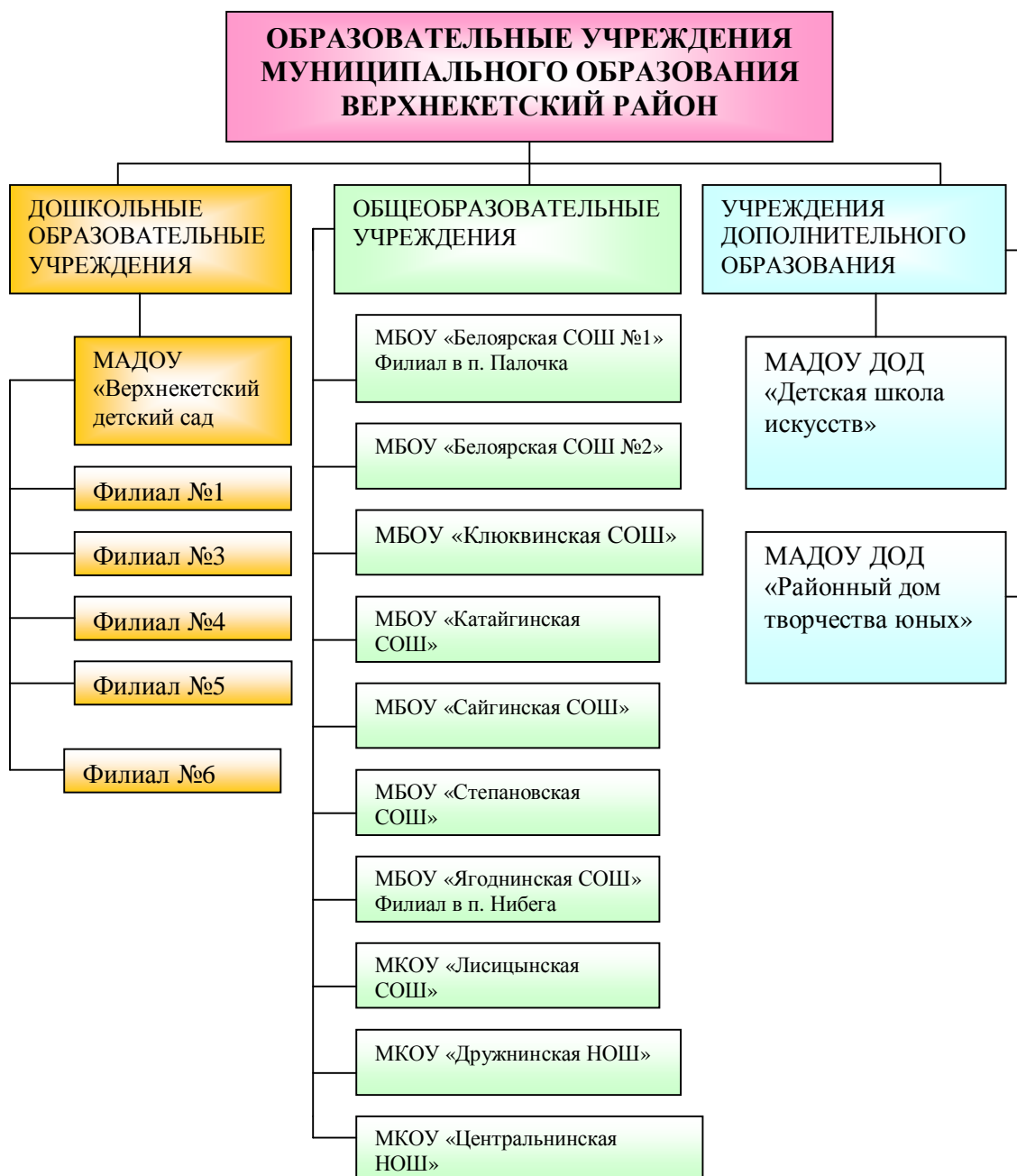
Для осуществления целей и выполнения задач методическая служба (ИМК) осуществляет следующие виды деятельности:

- содействует развитию муниципальной системы образования;
- оказывает поддержку образовательным учреждениям в освоении и введении в действие государственных образовательных стандартов общего образования;
- оказывает помощь в развитии творческого потенциала педагогических работников образовательных учреждений;
- содействует в выполнении целевых федеральных, региональных и муниципальных программ образования, воспитания, молодежной политики и др.
- обеспечивает педагогических работников информацией об основных направлениях развития образования;
- диагностирует и анализирует информационно-методическое сопровождение методической и воспитательной работы в образовательных учреждениях и разрабатывает методические рекомендации и предложения по совершенствованию данной работы;
- прогнозирует и планирует повышение квалификации, а также оказывает организационно-методическую помощь педагогическим работникам в повышении профессионального мастерства;
- организует и проводит мероприятия по повышению профессионального мастерства педагогических работников, организации инновационной и экспериментальной деятельности;
- выявляет, изучает, оценивает результативность педагогического опыта;
- обобщает и распространяет результативность педагогического опыта;
- участвует в разработке и реализации приоритетных направлений развития муниципальной системы образования в соответствии с программой развития;
- определяет содержание методической работы с педагогическими и руководящими кадрами;
- оказывает методическое сопровождение резерву управленческих кадров системы образования муниципалитета;
- организует работу по оказанию помощи и поддержки учителям, руководителям образовательных учреждений в проведении опытной, научно-экспериментальной работы;

- курирует работу сетевого муниципального олимпиадного центра по поддержке одаренных и талантливых детей Верхнекетья.

2. Характеристика сети образовательных учреждений и кадрового состава работников образования Верхнекетского района

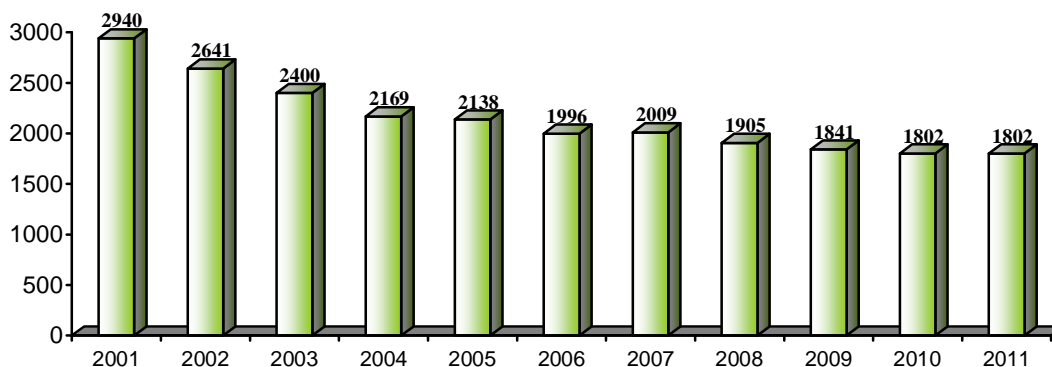
Муниципальная система образования представлена одним дошкольным образовательным учреждением с пятью филиалами, восьмью средними общеобразовательными учреждениями с двумя филиалами, двумя начальными школами и двумя учреждениями дополнительного образования.



С 2001 года продолжается снижение численности обучающихся в ОУ муниципалитета. Это обусловлено несколькими причинами:

- Миграционные процессы (как внутрирайонные, что приводит к значительному сокращению численности малокомплектных школ на селе, так и межрайонные и межрегиональные);
- Снижение рождаемости с 2001 года;
- Изменение формы получения образования 9,10 - классниками.

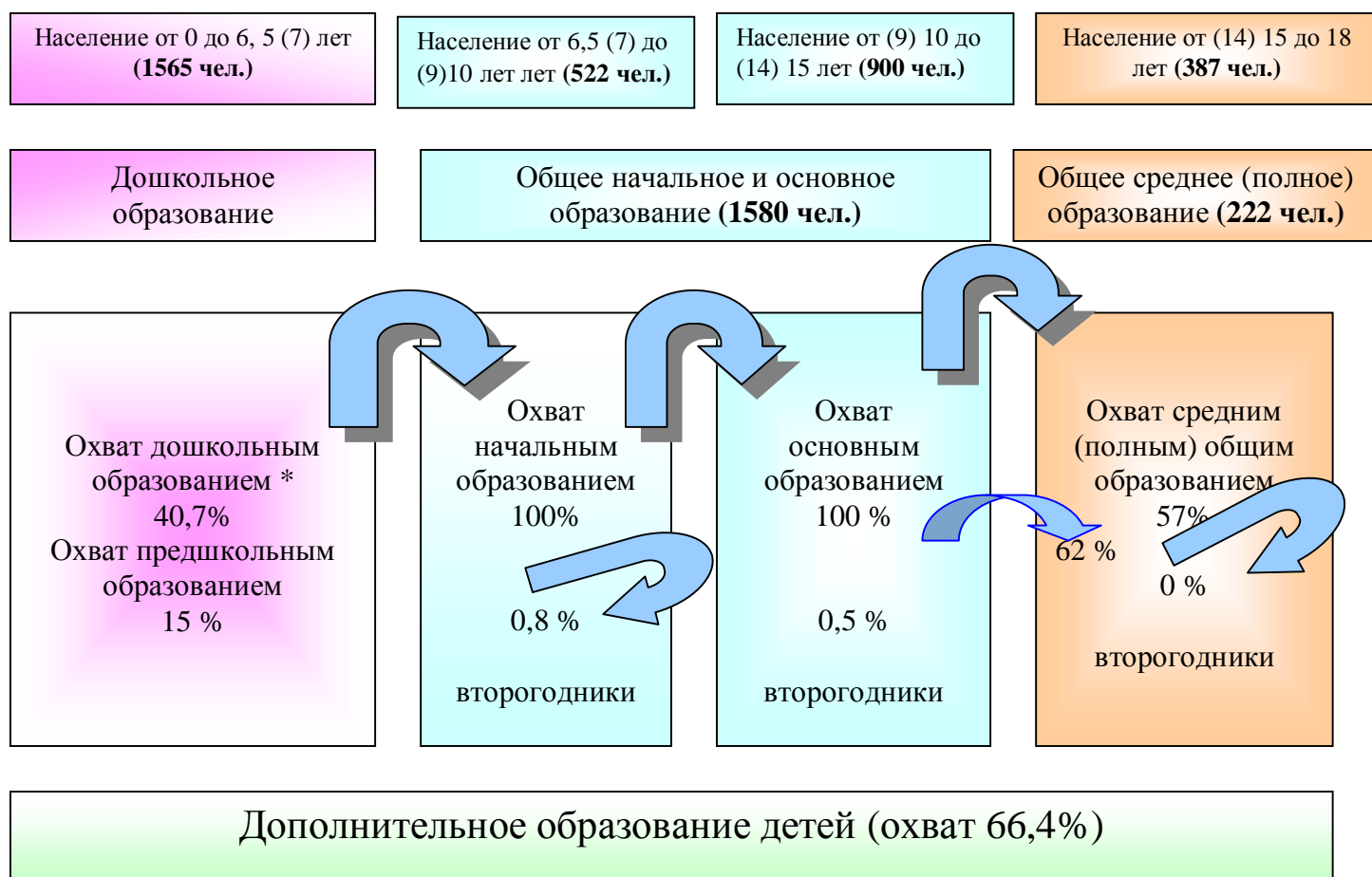
Динамика численности обучающихся в общеобразовательных учреждениях Верхнекетского района с 2001 года



В результате снижения численности обучающихся в муниципальной системе образования с 2006 года произошла реорганизация и оптимизация общеобразовательных учреждений:



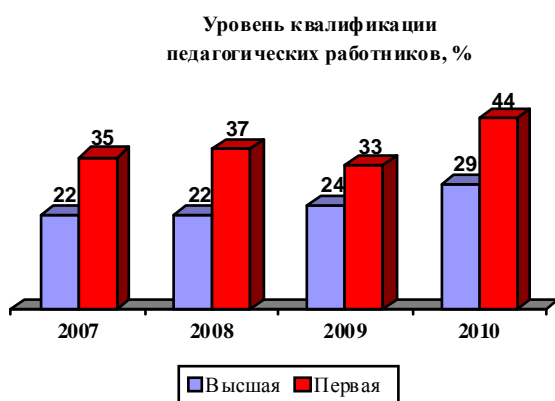
2.1. Общий контингент обучающихся воспитанников образовательных учреждений Верхнекетского района



2.2. Кадровый потенциал - основа качества образования

Очевидно, что важным ресурсом повышения качества образования являются педагогические кадры, уровень их квалификации, возможности для карьерного роста. Поэтому ключевое направление работы нашей системы образования – деятельность, направленная на развитие кадрового потенциала сферы образования.

В детских садах число педагогических работников с высшим образованием составляет 31%.



В общеобразовательных школах доля педагогов с высшим образованием 70,4%.

Показателем качественного состава педагогических кадров образовательных учреждений является уровень квалификации учителей. 25,7% педагогических работников аттестованы в 2010 году на высшую и первую квалификационную категорию. Доля руководителей с высшей квалификационной категорией остается стабильной и составляет 29%.

В соответствии с планом работы ТОИПКРО свой профессиональный уровень повысили 27% педагогов.

Для эффективного развития кадрового потенциала образования района создается современная инфраструктура методической службы, обеспечивающая повышение квалификации педагогов в межкурсовой период:

- ✓ создан и работает методический совет,
- ✓ работают районные методические объединения,
- ✓ проводятся конкурсы профессионального мастерства.

Использование в работе с обучающимися эффективных педтехнологий – требование современной школы. Педагоги на сегодня владеют технологией развития критического мышления, технологией проектов, полного усвоения знаний, проблемного обучения, информационно-коммуникационными технологиями, уровневой дифференциации обучения на основе обязательных результатов, технологией развивающего обучения Д. Б. Эльконина – В.В.Давыдова, Занкова, модульного обучения, педагогики сотрудничества и другими. Данные технологии способствуют повышению мотивационной сферы в учении, росту самостоятельной познавательной активности учеников, стабилизации качества знаний школьников, формируют компетенции учащихся. Отмечена также положительная динамика развития индивидуальных качеств личности школьников.

В 2010 году с 28% до 30% увеличилась доля учителей пенсионного возраста по сравнению с 2009 годом. Число молодых специалистов осталось на уровне 2%.

Доля преподавателей-мужчин в 2010 году составила 14%. Проблема привлечения мужчин в школы, равно как и молодых специалистов, остаётся ещё далеко не решённой.

3. Организация управления методической работой. Структура ММС

С первых дней своего существования районная методическая служба стала координатором профессионального и общекультурного развития педагогов. Под её руководством создавались районные методические объединения педагогов, Клуб молодого учителя «Солнце», инициативные творческие группы, проводились семинары и педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства и конференции, курсы повышения квалификации, велось обобщение и распространение передового педагогического опыта, осуществлялось сетевое взаимодействие с педагогами муниципалитета и региона.



Вместе с тем, самое важное условие существования ММС в период глобальных перемен в области образования заключается в необходимости создания модели методической службы, которая была бы способна строить работу по совершенствованию профессионализма педагогов с учетом современных позиций, как саморазвивающейся организации непрерывного образования педагогических кадров.



Методическая служба образования муниципалитета имеет все потенциальные возможности для решения проблем современного образования. И сегодня одна из главных задач – создание саморазвивающейся среды, где бы максимально был реализован потенциал и обучающегося, и учителя, и педагогического коллектива в полном соответствии с социальными и личностными запросами участников образовательно-воспитательного процесса.

В период поиска и апробации новой организационной структуры информационно-методического кабинета произошел переход от четко централизованной системы управления к децентрализованной, т.е. саморазвивающейся. Существовавшие ранее линейно – функциональные структуры пришли в противоречие с требованиями глубоких, основательных изменений и развитием инновационных процессов. Задача состоит в том, чтобы, не нарушая основного линейно – функционального разделения и специализации труда, того, что сегодня считается прогрессивным консерватизмом, приспособлять организационную структуру управления к оперативному решению постоянно возникающих задач.

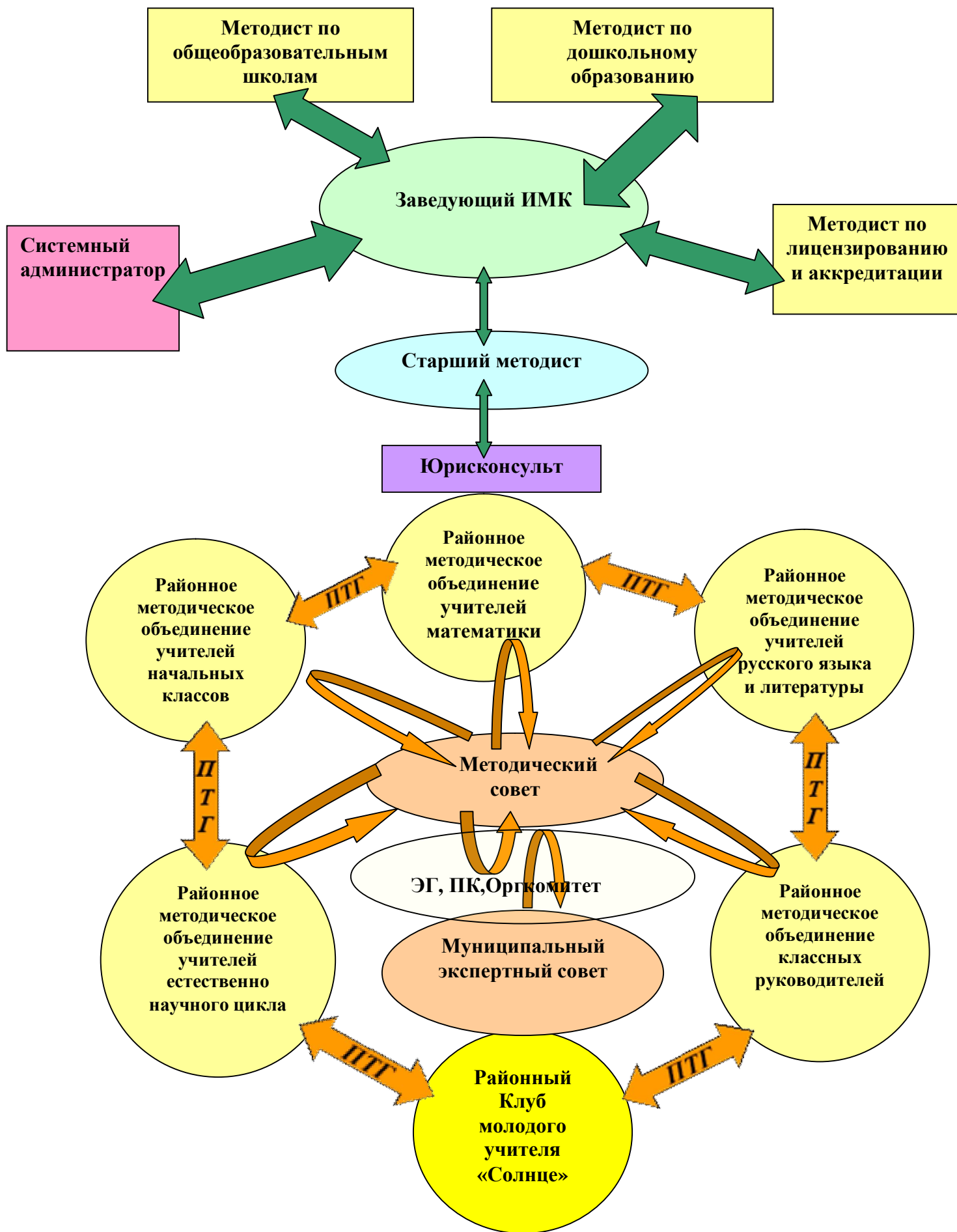
Каким образом муниципальная методическая служба может перейти на инновационную модель управления? Для этого необходима цепочка действий, некий алгоритм, который приобретает свою технологичность.

Структура модели методической службы отражает объединённую концепцию различных направлений по управлению системой методической работы, где функции управления находятся в прямой связи с объектами и субъектами управления с содержанием деятельности, формами, педагогическими технологиями и конечными результатами.



Управление деятельностью методической службы рассматривается как система согласованных действий педагогов, руководителей образовательных учреждений и их заместителей для достижения определенных результатов как в каждом конкретном образовательном учреждении, так и в муниципалитете в целом.

Мы пришли к выводу, что наиболее перспективным для формирования адаптивной системы управления методической работой, включающей ориентацию на приоритетные цели, обновлённое содержание деятельности, является именно **матричная структура**, так как при ней происходит наложение специально созданных временных целевых структур на постоянную структуру методической службы.



Эффективным элементом такой структуры является формирование временных проектных команд (творческих групп) для решения конкретных злободневных проблем.

Эти команды создаются методистами – руководителями проектов, которые привлекают к работе специалистов из разных подразделений и уровней.

Такое взаимодействие руководителей проектов с разными уровнями и функциональными подразделениями порождает новые сети горизонтальных коммуникаций:

- ✓ создание проектных, проблемных и творческих групп;
- ✓ экспертных групп для проведения экспертизы различных программ;
- ✓ экспертных и предметных комиссий при проведении итоговой аттестации выпускников;
- ✓ оргкомитетов при проведении районных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, конференций («Учитель года», «Будущая элита Верхнекетья», «Мой первый проект» и др.)

В связи с тем, что методическая служба немногочисленная (5 методистов), такая структура позволяет легко перемещать сотрудников при переходе из одного проекта к другому, эффективнее использовать потенциал педагогов в совершенствовании и развитии системы образования муниципалитета в целом.

Мы считаем, что такая организационно-функциональная структура в сочетании с избранными технологиями способствует оптимальному взаимодействию форм, методов, процедур, ведущих к повышению качества управленческих решений, а также к появлению новых качеств саморазвивающейся организации: демократичности, гибкости, мобильности и будет способствовать успешному решению задач, стоящих перед нашей методической службой.



4. Характеристика кадрового состава ММС

Средний возраст методистов муниципальной методической службы – 42 года. Стаж педагогической работы от 15 до 20 лет. Стаж работы в ММС от 0 до 6 лет. Все методисты имеют высшее профессиональное образование. Таким образом, ИМК укомплектован квалифицированными, достаточно опытными кадрами работоспособного возраста. Вакантных ставок нет, коллектив практически стабилен на протяжении последних 5 лет. Кадры подбирались с учетом личностных и профессиональных качеств: глубокие профессиональные знания педагогики, мобильность, инициативность, творчество, умение работать в команде и др.

Доля методистов ИМК от общего количества педагогических работников системы образования муниципалитета составляет 1,6%. На каждого методиста в среднем приходится 62 педагога.

За результативную и качественную работу методисты ИМК имеют ежемесячную премию до 100%, а также дополнительные премии по итогам работы за квартал, полугодие, год. Работа руководителей РМО оплачивается из стимулирующего фонда образовательного учреждения по рекомендации Управления образования за фактически проведенные мероприятия.

На протяжении последних двух лет активизировалась работа методистов по участию в конференциях, семинарах, конкурсах педагогического мастерства. Так,

2010 год: Диплом II степени областного этапа Всероссийского конкурса «Учись, учитель!», Диплом II степени регионального конкурса «Методист года», Диплом финалиста областного конкурса учебно-методических комплектов и учебных средств, направленных на реализацию современных образовательных технологий и достижение учащимися ключевых компетенций «Инновационные образовательные разработки – инновационная экономика» за методическую разработку районной интеллектуальной исторической игры «Война глазами поколений».

2011 год: Диплом лауреата Всероссийского конкурса «Учитель! Перед именем твоим...» в номинации «Инновации» за проект образовательного события «Школьный бал», Диплом I степени Всероссийского конкурса «Педагогические инновации», участие в VII Региональном фестивале педагогических идей и инновационных разработок в рамках августовской конференции работников образования г. Томск, выступление с обобщением опыта работы ММС на секции «Создание образовательного пространства для подготовки одаренных школьников к олимпиадам», обобщение и представление опыта работы ММС в рамках курсов ПК «Формирование и развитие методической компетентности учителя, методиста, руководителя ОУ».

В течение всего периода существования ИМК методисты регулярно повышают свою квалификацию посредством своего участия в семинарах, конференциях, курсах ПК и др. В муниципалитете разработана система непрерывного профессионального образования работников общего образования Верхнекетского района в условиях открытой модели региональной системы повышения квалификации работников образования в Томской области.

5. Ресурсное обеспечение и материально-техническая база



Информационно-методический кабинет общей площадью 63 кв. м расположен на втором этаже деревянного здания Управления образования 1951 года постройки. В 2009 году из средств местного бюджета кабинет был оборудован новой современной мебелью: все методисты обеспечены рабочими местами, приобретены стеллажи, стол для переговоров. Все компьютеры методистов объединены в локальную сеть, это упрощает работу методиста по электронному обмену документов, обеспечивает взаимозаменяемость. Все рабочие места методистов обеспечены выходом в Интернет.

Наименование оборудования ИМК	количество	Фактическая потребность
Компьютер	6	6
Ноутбук	2	4
Принтер черно-белый	2	6
Принтер цветной	1	2
Сканер	1	2
Ламинатор	1	1
Мультимедиапроектор	1	2
Фотоаппарат	1	2
Экран	1	1

Вместе с тем, компьютерная техника устаревшая (1999 - 2003 г.), компьютеры большей частью используются как печатные машинки, что, безусловно, сказывается на результативности работы ИМК в целом.

6. Достижения и результаты деятельности ММС по основным направлениям.

С сентября 2009 года методисты ИМК активно апробируют использование современных технологий в методической работе на всех уровнях деятельности муниципальной методической службы.

Позиция педагога как активного субъекта проявляется в свободе выбора содержания, организационных форм, определения личностных установок для дальнейшей работы и профессионального развития. Ведь на практике лишь единицы выстраивают свою индивидуальную образовательную траекторию: участвуют в профессиональных конкурсах, разрабатывают авторские программы и т.п. Мы стараемся ориентировать наших сотрудников на исследовательские, проектировочные функции, которые должны позволить сформировать готовность педагогического корпуса к самостоятельному научному поиску в развивающейся муниципальной образовательной системе, умение выявлять тенденции развития образования и актуальные образовательные потребности, прогнозировать их динамику, проектировать инновационное пространство.

Под руководством ИМК 5 районных методических объединений, школа молодого учителя, резерв управленческих кадров, сетевой муниципальный олимпиадный центр



работают стабильно, согласно утверждённым ими планам.

На базе РМО проводятся теоретические семинары и практикумы, творческие отчёты, открытые уроки с последующим анализом, обмен и обобщение успешного педагогического опыта, мастер-классы.

Содержание деятельности методических объединений позволяет учителям совершенствовать своё

методическое и педагогическое мастерство, организовывать взаимопомощь для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию обучающихся, объединять творческие инициативы.

В течение 2011 года проведены заседания РМО: «Приемы работы с текстом при подготовке к ГИА и ЕГЭ», «Технологии работы со старшеклассниками по подготовке к ЕГЭ», «ЕГЭ – анализ, выявление типичных ошибок, система подготовки к экзаменам», «Образовательные программы начального общего образования – ключевой документ по реализации федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) на период 2011 – 2014 г. г. в образовательных учреждениях района» и др.

Для активизации работы районных методических объединений, с целью определенной законченности проводимых мероприятий, планируется проведение творческого отчета РМ объединений по итогам прошедшего года.

Управленческое консультирование является одной из форм работы методической службы оказания образовательным учреждениям оперативных методических услуг. Муниципальная методическая служба оказывает как дифференцированные управленческо-методические услуги с учётом специфики образовательных учреждений, конкретных педагогов и руководителей, так и проводит консультирование и разрабатывает рекомендации для отдельных групп учреждений, объединённых одной тематикой. (Аттестация по новой форме, ФГОС, ФЗ – 83 и др.) Для повышения качества предоставляемых ИМК услуг в 2012 году запланированы единые методические дни учреждений, согласно заявкам и запросам школ и педагогов.

Важнейшим видом нашей работы является обучающее консультирование – информирование руководителей образовательных учреждений по актуальным вопросам теории и практики управления школой в рамках действующей Коллегии руководителей, в состав которой также входят методисты ИМК и экономисты.

По мере возникновения проблем создаются проблемные творческие группы, образующиеся по принципу «возникла проблема – необходимо её решать». За последние годы работа проблемных групп способствовала разрешению вопросов, возникших в ходе обучения и воспитания обучающихся. В этом направлении перед ИМК стоит задача создания условий, при которых взаимодействие участников всей сети будет реальностью, поэтому мы сконцентрировали свою деятельность на формировании сетевой организации методической работы на муниципальном уровне с целью расширения возможностей для повышения квалификации работников общеобразовательных учреждений в рамках сетевого взаимодействия в соответствии с потребностями развивающейся системы образования, формирования адаптивной системы управления методической работой.

Организация методической работы с педагогами, образовательными учреждениями, специалистами ТОИПКРО И ОГУ РЦРО на принципах взаимодействия позволяет мобильно реагировать на потребности и затруднения педагогов; активизирует участие педагогов в решении конкретных личностных проблем, приводит к получению эффективного результата, который повышает качество работы педагога и качество обученности школьников.

Одним из самых перспективных направлений в нашей деятельности является организация учебно – исследовательской деятельности обучающихся, способствующая преобразованию общей среды для проявления и развития способностей детей. Так, с 2006 года запущены и действуют проекты научно-исследовательской направленности:

Научно-исследовательская конференция старшеклассников «Будущая элита Верхнекетья»;

Научно-практическая конференция младших школьников «Мой первый проект»;
«Пришкольный опытный участок».

7. Основные проблемы ММС . Основные направления ближайшего развития ММС.

Модернизация структуры и содержания образования, использование новых форм и методов обучения, новых педагогических технологий - все это ставит педагогов в сложное положение. Задача методической службы - не оставлять учителей и руководителей один на один с этими трудностями, помогая каждому из педагогов адресно, своевременно, конкретно.

В настоящее время сами муниципальные методические службы сталкиваются в своей деятельности с множеством проблем, и это, прежде всего:

- **отсутствие профессиональной базовой подготовки кадров методистов в ВУЗах и других подобного рода структурах.**

В действующих государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования не предусмотрена подготовка учителя к методической работе. Методист - не специальность, а всего лишь занимаемая должность.

- **Сокращение численности методистов (1 методист в среднем на одного учителя)**

Количественный состав муниципальной методической службы 5 методистов. Поток информации и документации в настоящее время резко увеличился. Это привело к расширению и без того достаточно объемного функционала методистов, причем без увеличения финансирования.

И это еще одна причина, сдерживающая развитие муниципальных методических служб.

- **К тому же зарплата методистов на порядок ниже учительской зарплаты и значительно меньше заработной платы специалистов муниципальных органов управления образованием.**

Условия труда методистов, часто связанные с разъездами, особенно в сельской местности (при недостатке единиц транспорта в ММС), невыплата компенсации за приобретение методической литературы, отсутствие льгот, которыми пользуются другие педагоги, приводит к возникновению трудностей в привлечении высококвалифицированных специалистов, опытных педагогов-практиков, ученых.

- **Еще одной остро стоящей проблемой в деятельности муниципальных методических служб является повышение квалификации и творческая учеба самих методистов ММС.**

Методисты сегодня ясно понимают, что имеющегося у них опыта собственной работы и знания состояния дел на местах недостаточно для повышения эффективности деятельности методических служб. Необходимы серьезная и глубокая подготовка в области педагогики и психологии, владение основами теории управления, экономики образования, основами информационных технологий, профессиональное владение предметом методической деятельности, т.е. Зачастую методистов обучают в рамках курсовой подготовки для педагогов разных направленностей и специальностей. Из вопросов программы ПК, 2-3 вопроса могут косвенно

- **Еще одним важным из замедляющих реорганизацию ММС обстоятельств является во многих случаях слабость материальной базы.**

Большинство методических служб из-за трудностей с финансированием не имеют средств на покупку необходимой литературы, на ведомственную подписку, на приобретение современной аппаратуры, компьютеров, множительной техники, а также элементарных канцелярских товаров, не говоря уже о современных средствах связи. В нашем ИМК на 5 работающих выделен один телефонный номер, что значительно осложняет процессы информирования и получения обратной связи, все компьютеры подключены к единственному головному принтеру.

- **Существенной проблемой в работе ММС в настоящее время является также некая тенденция к разобщенности методических служб на региональном уровне в результате отсутствия целенаправленной координации их деятельности.**

В этих условиях возникает потребность формирования единого методического пространства, где субъективно задается множество отношений и связей, направленных на развитие профессиональной компетентности педагогов, методических служб и образовательной системы области в целом.

В планах на будущее у нас:

- развитие дистанционного обучения как обучающихся, так и педагогических работников («не выходя из дома») посредством уже приобретенного программного обеспечения Videoport,
- формирование единого муниципального образовательного пространства на территории муниципалитета путем сетевого взаимодействия,
- введение проведения единых методических дней в ОУ (оказание адресной методической помощи) с учетом индивидуальных потребностей каждого образовательного учреждения;
- введение в практику творческих отчетов районных методических объединений педагогов;
- Создание «Школы современного педагогического опыта».

И наша общая задача – не только сохранить всё лучшее, что накоплено за долгие годы, но и приумножить достижения, чтобы выпускники нового тысячелетия гордились тем, что они получили образование в России, в Томске, в Белом Яре, а педагоги гордились, что они работают в Верхнекетском районе.