

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ДЗЕРЖИНСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

№ 181

08.09.2020 г

«Об организации методической работы  
в Дзержинском районе  
в 2020-2021 учебном году».

В целях повышения научно-методического уровня и профессиональной квалификации педагогических кадров района, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным за организацию методической работы в Дзержинском районе Зайцеву Г.В. - директора МКУ ДММЦ.

2. Директору МКУ «Дзержинский межшкольный методический центр» Зайцевой Г.В. создать с 01 сентября 2020 года районные методические объединения:

- 1) учителей русского языка и литературы;
- 2) учителей математики,
- 3) физики;
- 4) информатики;
- 5) учителей иностранных языков;
- 6) учителей химии, биологии, экологии;
- 7) географии;
- 8) учителей истории и обществознания;
- 9) учителей физического воспитания;
- 10) ОБЖ;
- 11) заведующих и воспитателей детских дошкольных учреждений,
- 12) учителей начальных классов;
- 13) учителей технологии (технический и обслуживающий труды);
- 14) учителей, работающих с детьми с ОВЗ, педагогов - психологов, дефектологов, логопедов.

3. Назначить руководителями районных методических объединений следующих педагогических работников:

- **руководителем РМО** учителей русского языка и литературы - Бабину Г.С., учителя русского языка и литературы МБОУ ДСШ№2;

- **руководителем РМО** учителей математики - Зейб Н.В., учителя математики МБОУ Курайская СШ;

- **руководителем РМО** учителей иностранных языков - Рейм Т.В., учителя немецкого языка МБОУ Шеломковская СШ;

- **руководителем РМО** учителей химии, биологии, экологии - Мишук О.М., учителя биологии МБОУ ДСШ№1;

**руководителем РМО** учителей географии - Рыль А.В., учителя географии МБОУ Усольская СШ;

- **руководителем РМО** учителей физического воспитания - Самохвалова А.С., учителя МБОУ Денисовская СШ;

- **руководителем РМО** учителей ОБЖ - Шатрова В.М., преподавателя-организатора ОБЖ МБОУ ДСШ№2;

- **руководителем РМО** учителей, работающих с детьми с ОВЗ - Шатрова Т.В., учитель коррекционных классов МБОУ Денисовская СШ
  - **руководителем РМО** заведующих и воспитателей детских дошкольных учреждений - Дебелую Е.В., старший воспитатель МБДОУ детский сад «Тополек», Буракову Г.В., старшего воспитателя МБДОУ детский сад №4 «Березка»;
  - **руководителем РМО** учителей технологии - Васильеву Ю. С., учителя технологии МБОУ ДСШ №1;
  - **руководителем РМО** учителей технологии «Технический труд» - Маисеева Е.С., учителя технологии МБОУ Новинская СШ;
  - **руководителем РМО** учителей информатики - Козлову Л.А., учителя информатики МБОУ ДСШ №1;
  - **руководителем РМО** учителей начальных классов, ОРКСЭ, Артюхову Н.И., учителя начальных классов МБОУ Денисовская СШ.
4. Организовать работу Школы молодого педагога.
  5. Модель взаимодействия субъектов образовательного процесса в Дзержинском районе в рамках организации методической работы (приложение 1).
  6. Утвердить модель методического сопровождения учителя по формированию функциональной грамотности школьников на муниципальном уровне (приложение 2).

Начальник Управления образования



И.Н. Калабухова

Модель  
взаимодействия субъектов образовательного процесса  
в Дзержинском районе в рамках организации методической работы

В современных условиях от учителя требуется высококвалифицированная деятельность по организации эффективного образовательного процесса, владение различными способами по достижению образовательных результатов, умение проектировать индивидуальный маршрут по освоению знаниями и умениями на основе поддерживающего оценивания. Организация методической работы в представленной модели стало для нас той образовательной средой, которая помогает справиться с выявленными проблемами.

На районном совещании директоров образовательных учреждений ежегодно представляется презентация модели взаимодействия. Директора имеют представления о командных взаимодействиях как внутри школы, так и на уровне района; о материальном стимулировании участников методической работы как на уровне района, так и внутри образовательной организации.

Модель организации методической работы в Дзержинском районе имеет механизм командно-сетевого каскадного обучения и цикличность прохождения ступеней каскада после каждого краевого или районного семинара.

*Первая ступень каскада.* Начинается каскадное обучение с подготовки районной рабочей группы. Члены рабочей группы подбирают материалы или знакомятся с готовыми материалами, которые нужны для проведения районного семинара. Члены рабочей группы для следующих ступеней каскада выполняют функцию тьюторов.

*Вторая ступень.* Круглый стол с членами рабочей группы, на котором обсуждается понимание содержания освоенного материала.

*Третья ступень.* Педагогические пробы (апробация способов или приемов) педагогов рабочей группы на местах в ОО в течение двух недель и проектирование конкретных педагогических продуктов (мастер-классов, открытых занятий или др.) на местах.

*Разработческий семинар (или круглый стол относится к третьей ступени).* Предъявление продукта (разработанного мастер-класса) участникам рабочей группы для экспертизы. Происходит корректировка мастер-классов,

детализация его компонентов, планирование районного семинара.  
*Четвертая ступень.* Затем муниципальная рабочая группа проводит семинар для всех школьных команд (в команде учителя и заместитель директора по УВР, курирующий то или иное направление методической работы) района.

*Пятая ступень.* Педагоги ОО осуществляет пробы в своем классе, а заместитель директора в это время посещает уроки, обсуждают с учителем уровень освоения способа и его влияние на результат обучения учащихся, как освоенный способ включен в педагогическую практику, как он влияет на образовательную деятельность учащихся. В случае возникновения трудностей у всех есть возможность обратиться за консультацией к педагогу-тьютору (в школах имеются электронные адреса и номера телефонов), методисту и руководителю РМО.

После двух недель проб подготовленная школьная команда проводит аналогичный семинар для педагогического коллектива образовательного учреждения.

Организация рефлексии имеет для нас (проектной группы) очень большое значение, так как мы видим все ли у нас благополучно с организацией семинаров, с результативностью, с применением освоенных способов на практике. Первый этап рефлексии проводится при завершении каждого районного семинара организуется в двух формах. Первая: учителя открыто высказывают свое отношение к полученному практическому и теоретическому материалу, говорят об уровне его принятия – непринятия, усвоения. Вторая форма - анонимная, когда учителя заполняют листы (к каждому семинару свои) опроса следующего формата:

Лист №1 рефлексии результатов семинара

Для меня данный семинар – это...	Во время семинара я...	Самым интересным в ходе семинара было...	В своей работе я смогу использовать представленный опыт по...	Организаторам семинара я хотела бы предложить...
----------------------------------	------------------------	--	---	--

Лист №2 рефлексии результатов семинара

Критерии, параметры и показатели оценки качества проведения семинара  
 Показатели степени удовлетворенности:  
 полностью -5; в основном-4; отчасти- 3; не удовлетворен -2

Параметры	Критерии	Показатели степень	Примечания
-----------	----------	--------------------	------------

			удовлетворенности педагогов-участников семинара	
1	Удовлетворенность участников семинара социально-психологическими условиями	1. Стиль общения преподавателей и участников семинара 2. Взаимоотношения в группе участников 3. Комфортность аудитории		
2	Удовлетворенность участников семинара содержанием	1. Предложенная программа семинара. 2. Объем учебного материала. 3. Содержание программы семинара 4. Актуальность предложенного материала. 5. Практическая направленность предложенного материала (прикладной характер знаний).		
3	Удовлетворенность участников семинара формами, технологиями и методами обучения	Эффективность использованных форм, технологий и методов обучения.		
4	Удовлетворенность участников семинара качеством работы преподавателей	1. Уровень изложения материала 2. Доступность изложения		
5	Удовлетворенность участников семинара результативностью обучения	1. Приращение знаний. 2. Актуализация знаний. 3. Профессиональное общение с коллегами. 4. Обмен опытом. 5. Направленность на развитие личного творческого потенциала.		

Затем, в соответствии с предложенными критериями, каждый педагог оценивает свою педагогическую деятельность с позиции результатов использования освоенных способов. А завуч, на основе своих наблюдений и самооценки педагога, готовит аналитическую записку, в которую входит таблица №1 с прописанными критериями и таблица №2, которую он представляет кураторам проекта. В аналитической записке указываются достижения, проблемы и предлагаются пути решения.

Таблица №1

Название способа	Ступени освоения	Причины трудностей
	• <b>5. – пятая ступень:</b> могу научить коллег;	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4. – <b>четвертая ступень</b>: отработано в системе: делаю уверенно и получаю запланированный результат;</li> <li>• 3. – <b>третья ступень</b>: делаю, но допускаю неточности, которые могу определить самостоятельно;</li> <li>• 2. – <b>вторая ступень</b>: понимаю, пробую делать, самостоятельно не могу определить ошибки;</li> <li>• 1. – <b>первая ступень</b>: знаний не имею, в сущности вопроса не разбираюсь.</li> </ul>	
--	--	--

Таблица №2

### Анализ

эффективности использования освоенных приемов (выполняют завучи)

№п/п	Название способа	На каком уроке использовался	Тема урока	Результат	Вывод

Главной концептуальной идеей создания данной модели является идея построения **продуктивно-ориентированной системы повышения квалификации педагогов с целью изменения образовательных результатов**. Это означает, что организованное повышение квалификации в рамках районных семинаров, методических дней, заканчивалось конкретным продуктом (результатом), разработанным учителем в ходе посещения семинарских занятий как районного уровня так и школьного (проектом урока, мастер-классом, разработанным дидактическим материалом), при этом данный продукт оценивался и с точки зрения освоенных слушателем знаний, сформированных компетентностей, и с точки зрения реализуемости его в конкретной деятельностной ситуации, а также образовательный результат, выраженный в виде более высокого уровня профессиональной компетентности (знание предмета, современных образовательных технологий, психолого-педагогических знаний).

Схема оценки качества освоения педагогами содержания учебной программы в предлагаемой нами модели представлена в следующей таблице.

	Что оценивается?	Кто оценивает?	Форма оценки
1	Знания, умения и навыки участника проекта	Педагоги	Листы самооценки
2	Качество продукта, разработанного в ходе обучения	Педагоги (учителя третьих классов), методист ММЦ, руководители ОУ, заместители	Защита методической разработки (проекта, плана – конспекта урока, мастер-класса)

		директоров по УВР	
--	--	----------------------	--

Планируемым результатом реализации модели взаимодействия является:

- увеличение количества педагогических кадров вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность;
- увеличение количества методической продукции, дидактических материалов и учебных пособий;
- увеличение количества педагогов, дающих открытые занятия, мастер – классы и мастерские;
- повышение уровня конкурсной активности педагогов и их воспитанников;
- результативное сетевое взаимодействие педагогов в реальном (район, край) и виртуальном образовательном пространстве;
- инициирование педагогами организации и проведения различных мероприятий на уровне района;
- изменение качества обучения детей в сторону улучшения.

Модель методического сопровождения учителя по формированию функциональной грамотности школьников на муниципальном уровне



