

АДМИНИСТРАЦИЯ ГРОЗНЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГРОЗНЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»
(МУ «Грозненское РУО»)
НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН ГРОЗНЕНСКИ
ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕЧУ КЮШТАН АДМИНИСТРАЦИ
ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕН ХЬУКМАТ
«НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН ГРОЗНЕНСКИ
ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕЧУ КЮШТАН ДЕШАРАН УПРАВЛЕНИ»
(МУ «Грозненски РУО»)

П Р И К А З

02.09.2021

105

с. Толстой-Юрт

Об организации методической работы в системе
образования Грозненского муниципального района

В целях повышения эффективности методического сопровождения образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций, инновационной деятельности для обеспечения государственных гарантий граждан в получении качественного образования на территории Грозненского муниципального района п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе повышения квалификации педагогических кадров в Грозненском муниципальном районе (Приложение 1).

2. Утвердить Положение о мониторинге эффективности методической службы в Грозненском муниципальном районе (Приложение 2).

3. Контроль за исполнением приказа возложить на главного специалиста отдела информационно-правового, методического обеспечения Чагаеву З.Ю.

Начальник



Р.Ж. Кадимагомаева



Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом МУ «Грозненское РУО»

от 11.05.2019 № 105

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной системе повышения квалификации педагогических кадров

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии с приоритетными направлениями Программы развития образования, новой концепцией системы повышения квалификации Чеченской Республики, определяет порядок организации работы по повышению квалификации педагогических кадров на муниципальном уровне.

1.2. Муниципальная система повышения квалификации педагогических кадров:

- организуется с целью создания условий для реализации педагогами возможностей непрерывного образования с учетом их профессиональных потребностей;

- направлена на обеспечение индивидуального образовательного маршрута (далее - ИОМ) педагога, конкретного заказа руководителей образовательных учреждений;

- ориентирована на получение конкретного продукта, предназначенного для внедрения в образовательную практику.

1.3. Модель повышения квалификации предполагает первичность формирования заказа на институциональном и муниципальном уровнях.

1.4. Размещение заказа на муниципальном уровне осуществляется через МУ «Управление образования Грозненского муниципального района», опорные образовательные учреждения.

1.5. Вариативность услуг реализуется через деятельность профессиональных объединений, курсовую подготовку, семинары, мастер - классы и другие формы повышения квалификации.

1.6. Муниципальная система повышения квалификации носит деятельностный и практико-ориентированный характер.

2. Структура муниципальной модели повышения квалификации

2.1. Муниципальная модель повышения квалификации педагогических

кадров включает следующие блоки:

- 1 блок - «Формирование заказа на повышение квалификации педагогических кадров»;
 - 2 блок - «Размещение заказа на повышение квалификации педагогических кадров»;
 - 3 блок - «Предоставление услуг через реализацию образовательных программ и тем»;
 - 4 блок - «Формирование методического продукта как результата обучения на семинарах и в профессиональных объединениях»;
- блок - «Внедрение сформированных профессиональных компетенций в образовательную практику».

3. Порядок реализации муниципальной системы повышения квалификации

3.1. Муниципальная система повышения квалификации ежегодно обновляется семинарами, муниципальными профессиональными объединениями, исходя из образовательного запроса педагогов и сформированной заявки образовательного учреждения на новый учебный год.

3.2. Размещение заказа на повышение квалификации педагогических кадров осуществляется МУ «Управление образования Грозненского муниципального района». В начале учебного года до образовательных учреждений доводится информация об особенностях организации муниципальной системы повышения квалификации в предстоящем учебном году, в том числе с указанием руководителей муниципальных профессиональных объединений, методического продукта, который планируется получить по завершении обучения педагогов.

3.3. По завершении обучения через различные формы повышения квалификации на муниципальном уровне выдается сертификат с указанием тематики, количества часов.

3.4. Завершенным считается обучение на курсах, в рамках профессиональных объединений, семинарах одного дня, мастер-классах, если педагог освоил содержание в полном объеме.

3.5. Для учета пройденных педагогами семинаров и занятий профессиональных объединений используются зачетные книжки, где отражается тема и сроки обучения, количество часов. Все отметки в зачетной книжке заносятся руководителями профессиональных объединений, семинаров, курсов.

3.6. Система учета результатов и времени обучения является добровольной, отвечающей собственным образовательным потребностям педагога.

4. Порядок организации индивидуального образовательного маршрута

4.1. Индивидуальный образовательный маршрут определяется педагогическим работником при согласовании с руководителем образовательного учреждения.

4.2. Индивидуальный образовательный маршрут может быть разработан на период, продолжительностью не менее 1 года.

4.3. При определении индивидуального образовательного маршрута слушатель выбирает тему или образовательную программу, в том числе из перечня заявленных к реализации на муниципальном уровне.

4.4. Оформление индивидуального образовательного маршрута осуществляется в виде карты повышения квалификации педагога, форма (образец) которой устанавливается дополнительно.

4.5. Карта повышения квалификации педагога конкретного образовательного учреждения утверждается его руководителем.

4.6. В течение срока реализации индивидуального образовательного маршрута в него могут вноситься коррективы.

4.7. Промежуточные итоги реализации индивидуального образовательного маршрута могут быть заслушаны на экспертно-методическом совете образовательного учреждения.

5. Деятельность субъектов по реализации муниципальной системы повышения квалификации

Субъектами муниципальной системы повышения квалификации педагогических кадров являются ОИПМО Управление образования Грозненского муниципального района, образовательные учреждения, педагогические работники.

5.1. Организационно-методический отдел

- выполняет функцию базового образовательного учреждения дополнительного профессионального образования муниципального уровня по организации повышения квалификации педагогических кадров;

- формирует муниципальный заказ на повышение квалификации педагогических кадров;

- достигает договоренности с образовательными учреждениями по вопросам повышения квалификации;

- размещает заказ через различные формы повышения квалификации;

- организует образовательные услуги на своей базе и базе отдельных образовательных учреждений;

- оказывает помощь образовательным учреждениям, педагогическим работникам, участвующим в повышении квалификации в качестве поставщика услуг;

- осуществляет методическое консультирование ведения карты индивидуального образовательного маршрута;

- проводит подготовку и защиту слушателями конкретного

образовательного продукта;

- тиражирует и заполняет зачетные книжки слушателей;
- выдает итоговый документ - сертификат;
- осуществляет внедренческое сопровождение в послекурсовой период.

5.2. Администрация образовательного учреждения:

- доводит до сведения педагогического работника перечень образовательных программ и тем, реализуемых в муниципальной системе повышения квалификации;

- дает рекомендации педагогу по выбору программы или темы, с учетом его образовательных потребностей и проблем;

- согласует индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника;

- контролирует своевременность прохождения индивидуального образовательного маршрута;

- утверждает и ведет карту повышения квалификации, которую ежегодно обновляет;

- организует контроль за внедрением образовательного продукта в практику педагогического работника.

5.3. Работник (слушатель):

- знакомится с перечнем рекомендованных образовательных программ и тем, реализуемых в муниципальной системе повышения квалификации;

- планирует индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации согласно собственным потребностям и рекомендациям администрации образовательного учреждения;

- согласует индивидуальный образовательный маршрут с администрацией образовательного учреждения;

- имеет зачетную книжку и следит за своевременным ее заполнением;

- предоставляет руководству образовательного учреждения итоговые документы об освоении учебных программ и тем;

- внедряет образовательный продукт в учебно-воспитательный процесс (педтехнологии, УМК, конспекты занятий, методические материалы и рекомендации, проекты и др.)



Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом МУ «Грозненское РУО»

от 2021 № 105

Положение о мониторинге эффективности методической работы в Грозненском муниципальном районе

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общий порядок организации и проведения мониторинга эффективности методической работы в Грозненском муниципальном районе (далее - Мониторинг), который включает цель и задачи, принципы проведения Мониторинга.

1.2. Мониторинг — это процесс непрерывного диагностико-прогностического отслеживания изменений в организации методической работы с целью включения результатов наблюдений в принятие управленческих решений.

2. Объект мониторинга

Деятельность (содержание и результаты) муниципальной методической службы в Грозненском муниципальном районе.

3. Цель и задачи

3.1. Целью мониторинга является совершенствование деятельности муниципальной методической службы на основе целенаправленного, специально организованного, непрерывного отслеживания ее функционирования и развития и принятия адекватных управленческих решений в целях повышения качества образования, а также получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности методической службы и ее влиянии на развитие качества образования в Грозненском муниципальном районе.

3.2. Задачи:

- обеспечение научного подхода к разработке системы мониторинга муниципальной методической службы;
- разработка организационно-технологической схемы функционирования муниципальной системы мониторинга методической работы на основе непрерывности, целостности и преемственности;
- определение и разработка комплекса региональных критериев и показателей эффективности методической работы района;
- определение форм, методов и средств, которые будут использоваться в

процессе мониторинга;

- обеспечение накопления методик сбора, обработки и использования информации о качестве методической работы в районе;
- содействие инновационному развитию муниципальной системы образования;
- создание условий для методического сопровождения педагогов;
- формирование единой системы управления методическим сопровождением педагогов.

4. Принципы проведения мониторинга

4.1. Реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальная и личностная значимость.

4.2. Открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур.

4.3. Полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований.

4.4. Открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

5. Система оценивания показателей мониторинга

5.1. Общее количество баллов суммируется, анализируется состояние муниципальной методической службы, выявляются дефициты, составляется рейтинг проблем, принимается управленческое решение по результатам мониторинга.

6. Ожидаемый результат

6.1. Единая система мониторинга и статистики, обеспечивающая объективное информационное отражение состояния и результатов деятельности методической службы как части муниципальной системы образования.

6.2. Аналитическое обобщение результатов деятельности образовательных организаций и субъектов системы образования на основе статистических данных, разработку прогноза ее обеспечения и развития.

6.3. Результатом реализации предложенной организационно-технологической схемы функционирования мониторинга методической работы будет целостная система, обеспечивающая объективное информационное отражение состояния методической службы округа как части региональной системы методической работы, аналитическое обобщение результатов деятельности образовательных учреждений и субъектов системы образования на основе статистических данных, разработку прогноза ее обеспечения и развития.