



Всероссийская научно-практическая
конференция

МОДЕРНИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ:
ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД И СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ
(ОПЫТ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ)

MODERNIZATION OF THE REGIONAL METHODOLOGICAL SERVICE:
PROJECT APPROACH AND STANDARDIZATION OF PROCESSES
(KURSK REGION EXPERIENCE)

Наталья Николаевна Зубарева,
старший советник Губернатора Курской области,
канд. пед. наук

Natalia Nikolaevna Zubareva,
Senior Advisor to the Governor of the Kursk region





УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

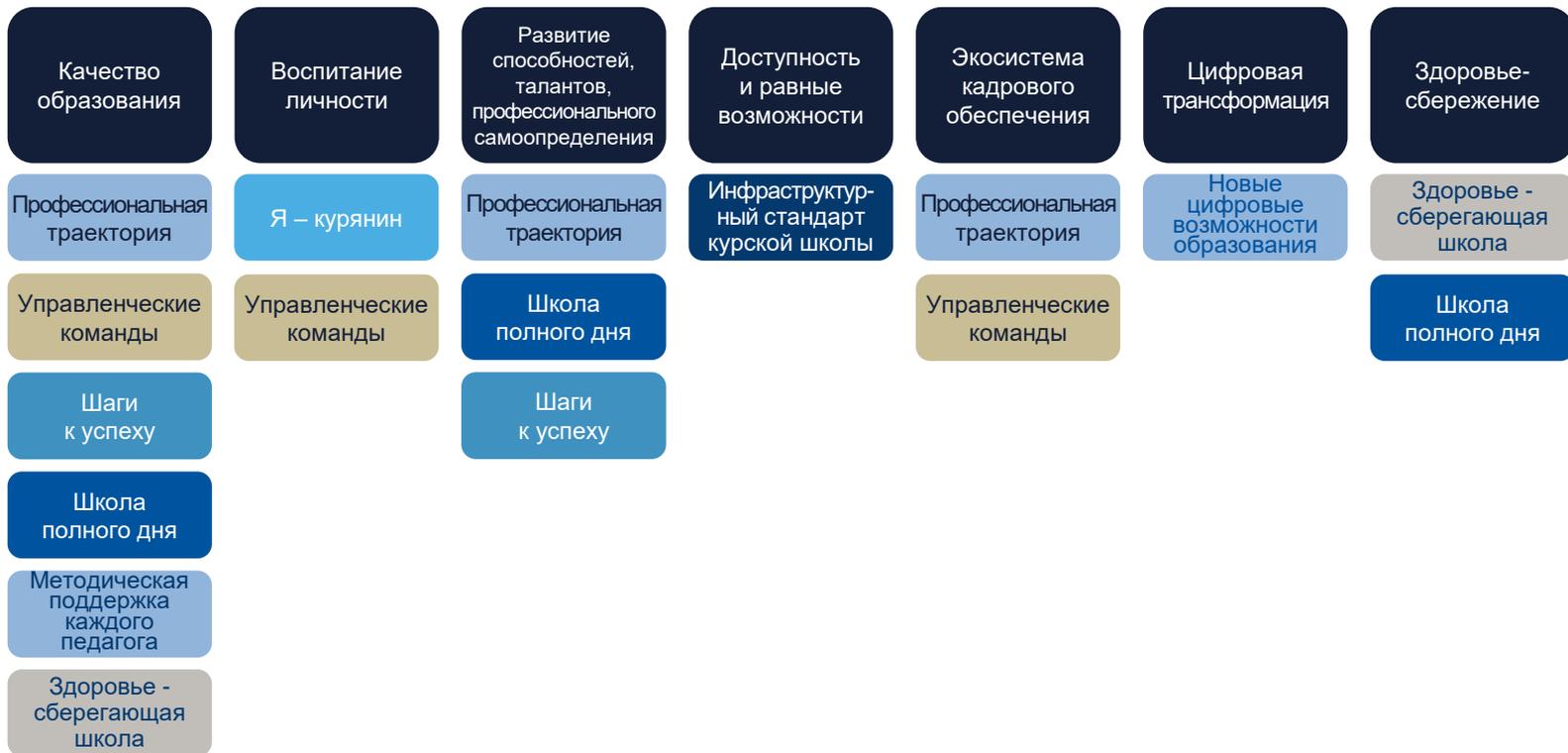
...вхождение Российской Федерации в число десяти
ведущих стран мира по качеству общего образования



РОССИЙСКАЯ
АКАДЕМИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА

Цель: формирование в Курской области конкурентоспособной образовательной среды, вхождение региона в десятку ведущих субъектов РФ по качеству общего образования



КОРОБОЧНОЕ РЕШЕНИЕ

Стратегический
уровень:

- Концепции
- Целевые модели

Тактический
уровень:

- Регламенты
- Положения
- Дорожные карты

Операционный
уровень:

- Чек-листы
- Стандартные операционные процедуры

ПРОЕКТ «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМАНДЫ»





МОДУЛЬ 1: ПРЕМИЯ ГУБЕРНАТОРА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ



Грант на развитие
управленческой
команды

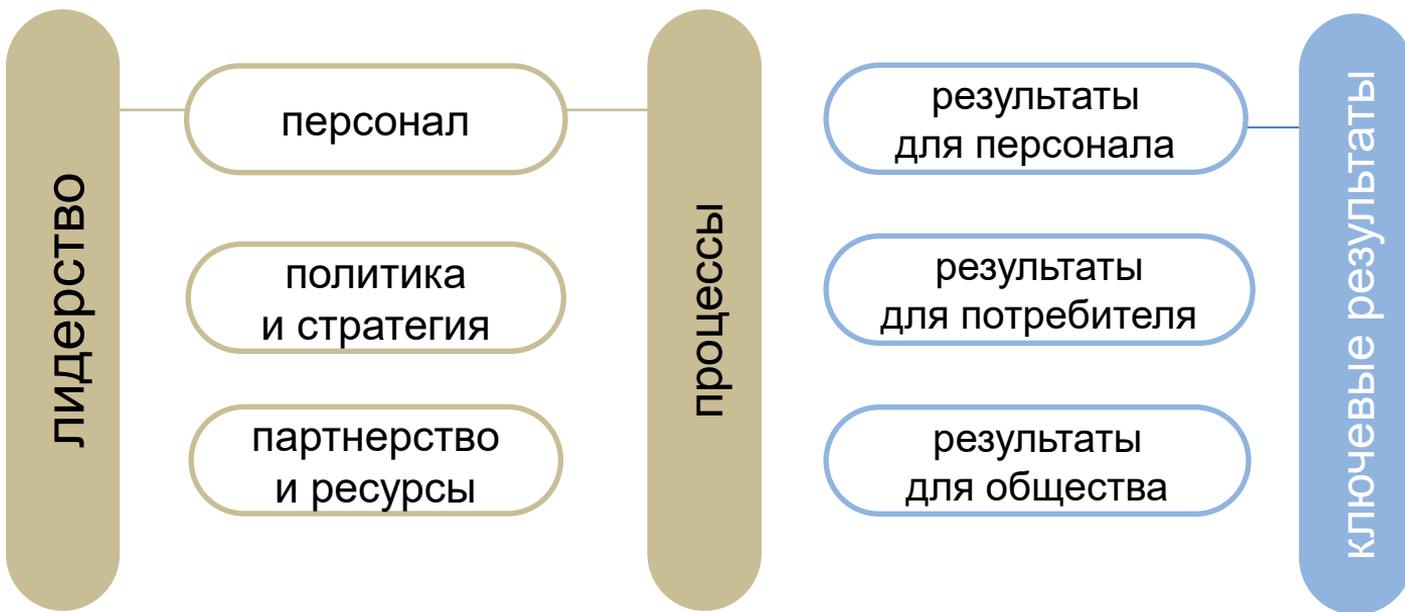


Лучшие
образовательные
организации

МОДЕЛЬ ПРЕМИИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

ВОЗМОЖНОСТИ

РЕЗУЛЬТАТЫ



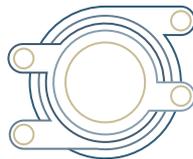
РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ ДЕЛОВОГО СОВЕРШЕНСТВА

РОСКАЧЕСТВО РЕАЛИЗУЕТ ПРОГРАММУ РАБОТЫ С РЕГИОНАМИ ПО СОЗДАНИЮ КОНКУРСОВ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

47

субъектов
Федерации

подписали
соглашения
о сотрудничестве
с Роскачеством



Ряд регионов проявили
интерес к созданию
конкурсов в 2022-2023 гг.

Субъекты, в которых запущены региональные премии в области качества:

Санкт-Петербург

Липецкая область

**Курская область
(для образовательных
организаций)**

Республика Башкортостан

Пензенская область



премия Губернатора
Курской области
в области качества
образования

ПРЕМИЯ ГУБЕРНАТОРА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ:

- организаций дошкольного образования
- организаций общего образования
- профессиональных образовательных организаций
- организаций дополнительного образования детей

Победители региональной премии допускаются к участию в конкурсе на соискание Премии Правительства РФ в области качества



Этапы участия в Премии:

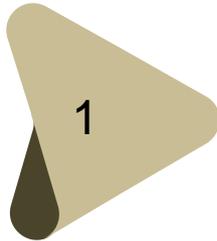




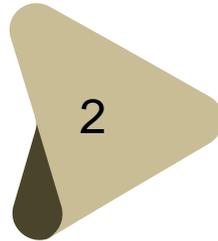
МОДУЛЬ 2: ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ



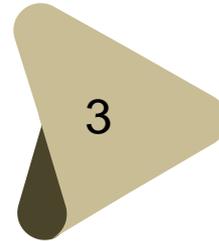
ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ



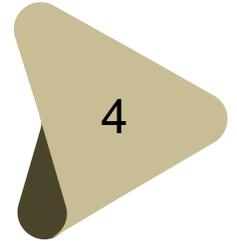
Личностно-
профессиональная
диагностика
управленческих
команд



Формирование
групп обучения
на основе
результатов
диагностики



Реализация
маршрутов
профессионального
развития
управленческих
команд



Открытая защита
управленческого
проекта
Повторная
диагностика
команд

РЕЗУЛЬТАТЫ КОМПЛЕКСНОЙ ДИАГНОСТИКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

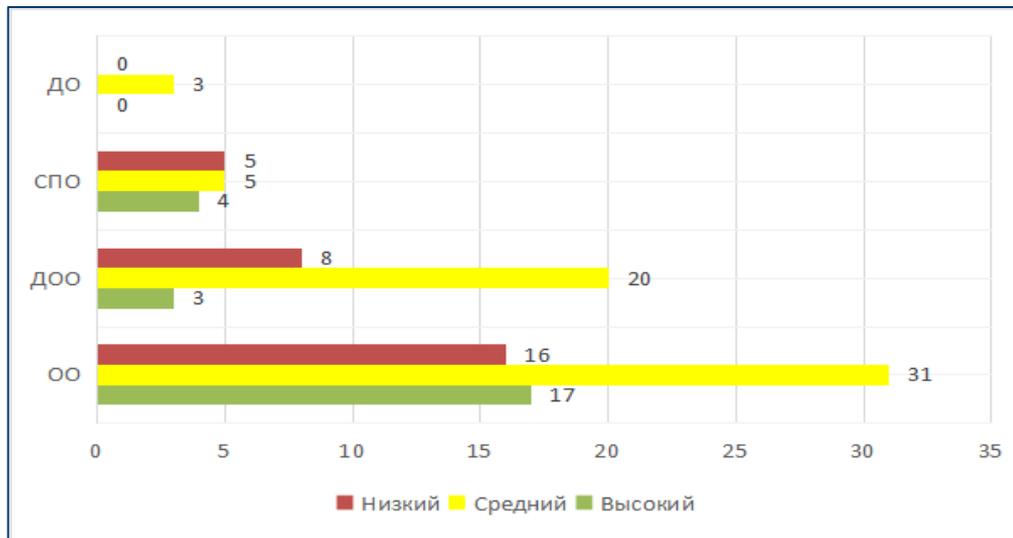


Рисунок 1. Результаты профессиональной диагностики управленческих команд региона в 2023 году

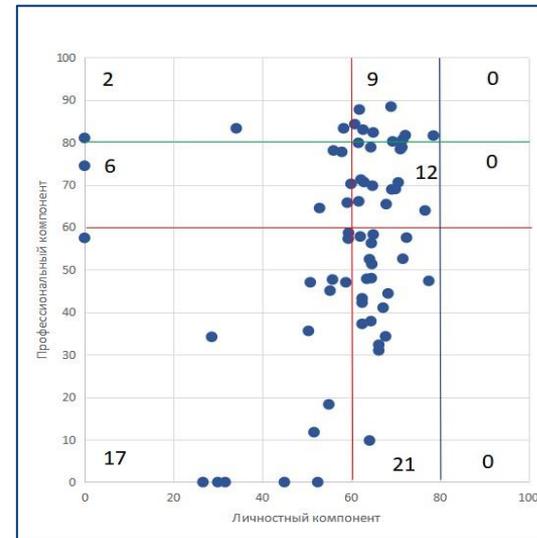


Рисунок 2. Распределение результатов личностно-профессиональной диагностики образовательных организаций

ДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Исследование личностных характеристик членов управленческой команды (материалы, разработанные по заказу Рособрнадзора)

Тестовые задания, исследующие элементы личностного потенциала (лаборатория развития личностного потенциала в образовании МГПУ)

ИНСТРУМЕНТЫ

Исследование базовых и профессиональных компетенций:

1. Тестовые задания, направленные на определение профессиональных знаний

2. Кейсовые задания для оценки уровня системного мышления, качества обработки информации, личностных характеристик

2 БЛОКА

53%

высокий

22%

средний

22%

базовый

РЕЗУЛЬТАТЫ

13% от общего количества ОО региона

МАРШРУТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ



ИНВАРИАНТНАЯ ЧАСТЬ



онлайн: видеоматериалы, практические задания

оффлайн: стажировки управленческих команд, практико-ориентированные интенсивы

Одно направление для всех

(каждый месяц)

Индивидуальное направление



СБЕР



ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ УК



КОРОБОЧНОЕ РЕШЕНИЕ областного проекта «УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМАНДЫ»



Положение о премии Губернатора
Курской области в области качества
образования



Формы и требования
к оформлению документов
на соискание премии Губернатора
Курской области в области качества
образования



Методические рекомендации для
экспертов по оценке документов
участников премии Губернатора Курской
области в области качества образования



Диагностические материалы
исследований профессиональных
компетенций и личностных
характеристик членов управленческой
команды



Модульная дополнительная
профессиональная **программа**
повышения квалификации



Стандартные
операционные процедуры



**ПРОЕКТ
«МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА
КАЖДОГО ПЕДАГОГА»**

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА КАЖДОГО ПЕДАГОГА

Цель: к концу 2024 года обеспечить непрерывное предметно-ориентированное и разноуровневое методическое сопровождение 100% педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций за счет создания единой региональной методической службы

Направление 1:
НОВАЯ АРХИТЕКТУРА МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ



Направление 2:
СТАНДАРТИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА

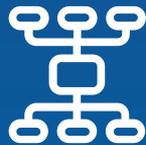




Всероссийская научно-практическая конференция



НАПРАВЛЕНИЕ 1: НОВАЯ АРХИТЕКТУРА МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ





Всероссийские научно-практические конференции

ЦНППМ – «ТОЧКА СБОРКИ» МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ



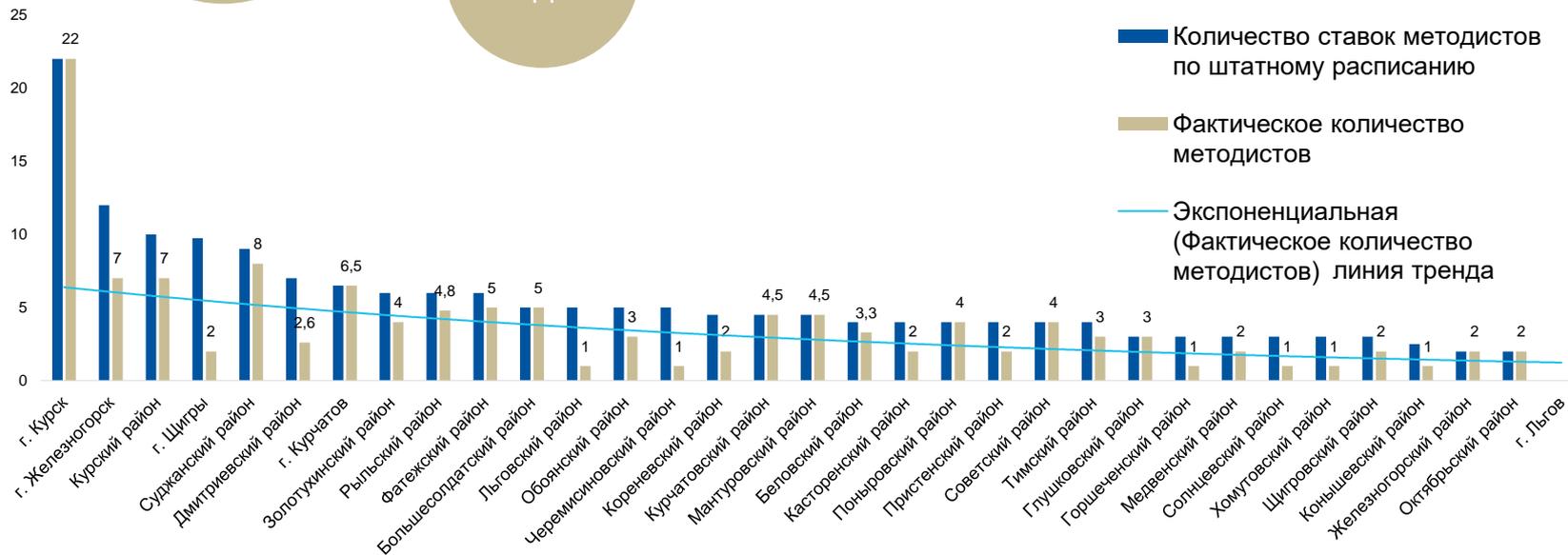


Всероссийская научно-практическая конференция

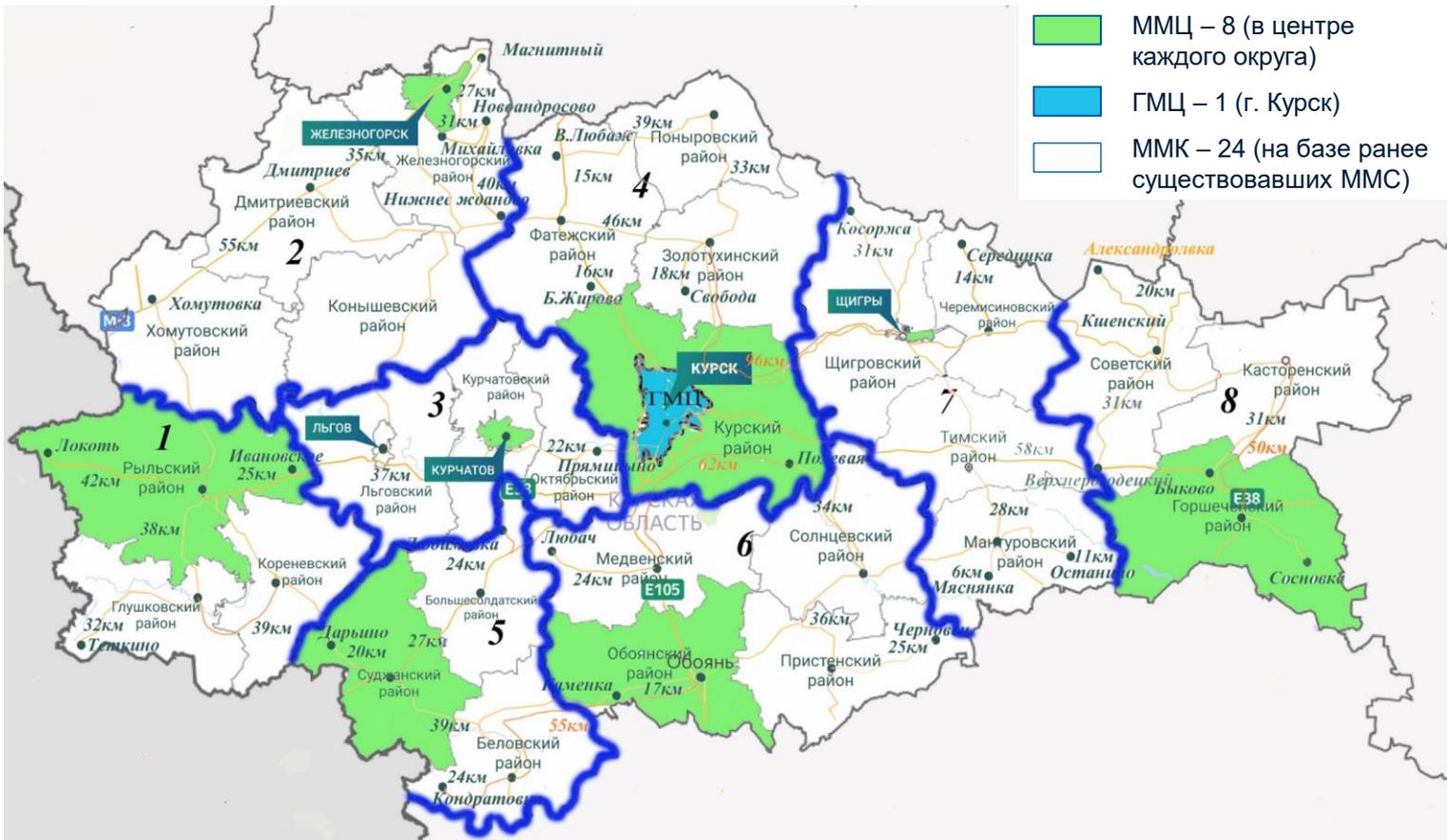
КОЛИЧЕСТВО МЕТОДИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ

10
предметных
областей

4
методиста



МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА РЕГИОНА



КОРОБОЧНОЕ РЕШЕНИЕ ПО 1 НАПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТА



Положение о межмуниципальном методическом центре Курской области



Типовое решение по созданию материально-технической базы ММЦ



Диагностические материалы для отбора педагогических работников на должность «методист», опросник для проведения очного собеседования



Комплекс мер по адаптации и вхождению в должность «методист»



Стандартные операционные процедуры:

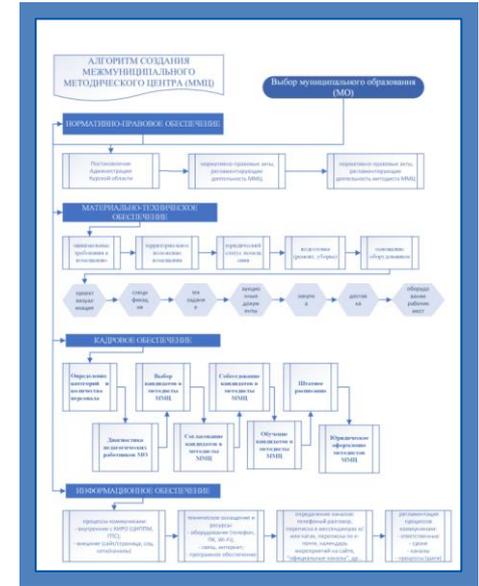
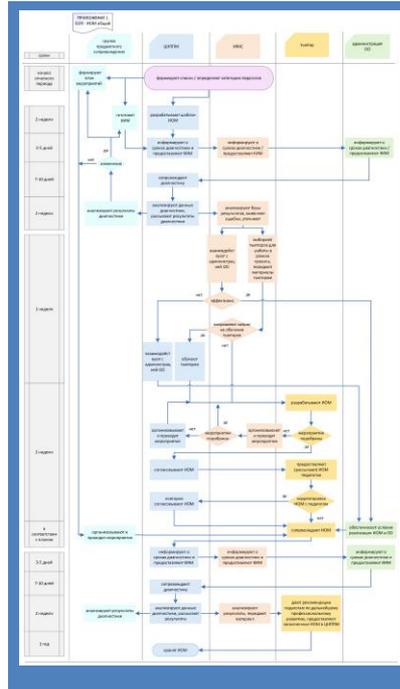
- по открытию ММЦ;
- по обучению потенциальных методистов;
- по разработке и сопровождению ИОМ педагога

СТАНДАРТНЫЕ ОПЕРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

Разработка и сопровождение индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога Курской области

Создание межмуниципального методического центра (ММЦ)

СОП «Разработка и сопровождение индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога Курской области»	
Наименование организации	ОГБУ ДПО КИРО
Наименование структурного подразделения	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНПМ)
Наименование процесса	Разработка и сопровождение индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога Курской области
Составил	Методист ЦНПМ Жирнова И.А. Методист ЦНПМ Шаталова И.А. Методист ЦНПМ Якунина Т.В.
Утвердил	Заведующий ЦНПМ Рагулина И.В.
Действует с	09.02.2023
Зачисляет	Вводится впервые
Причина пересмотра	Бессрочно
Дата следующего пересмотра	
1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ	
Цель СОП	Определить последовательность действий участников реализации ИОМ педагогических работников Курской области в межкурсовой период
Субъекты СОП	- сотрудники ЦНПМ, - сотрудники муниципальных методических служб (ММС), - тьюторы муниципальных тьюторских команд (МТК), осуществляющие реализацию адресного (персонализированного) повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов в межкурсовой период
2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	
ЦНПМ – Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.	
ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут.	
ММС – муниципальные методические службы.	
МТК – муниципальная тьюторская команда.	
ГПС – группа предметного сопровождения.	





Всероссийская научно-практическая конференция



НАПРАВЛЕНИЕ 2: СТАНДАРТИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА



МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА



ЦНПМ | К: РО

**Модель компетенций
методиста межмуниципального методического
центра**

Шкала развития компетенций
(универсальное описание)

Уровни	Поведенческие проявления
<p>4 Стратегический уровень (в дополнение к уровню 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Владеет всеми элементами компетенции. Демонстрирует проявление компетенции в ситуациях, требующих комплексного подхода. Является образцом применения компетенции в рабочей деятельности для коллег. Создает системы, поддерживающие развитие компетенций в организации.
<p>3 Уровень мастерства (в дополнение к уровню 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Предполагает высокую степень развития соответствующей компетенции, помощь другим в развитии компетенции. Сотрудник полностью освоил компетенцию, эффективно проявляет ее в широком спектре рабочих ситуаций. Сотрудник успешно применяет ее в нестандартных ситуациях или для решения особо сложных задач.
<p>2 Базовый уровень</p>	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудник понимает важность всех составляющих компетенции. Демонстрирует уверенный навык применения большинства элементов компетенции при решении стандартных рабочих задач в стандартных ситуациях. Сотрудник инициативно проявляет компетенцию.
<p>1 Уровень развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудник имеет общее представление о составных элементах компетенции. Самостоятельно применяет отдельные элементы компетенции в стандартных рабочих задачах. Для проявления компетенции требуется помощь руководителя или более опытных коллег.
<p>0 Уровень некомпетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> Компетенция не проявляется даже при решении простых и хорошо знакомых задач. Сотрудник не владеет компетенцией, не понимает ее важности, не пытается ее применять и развивать. Совершает действия, противоречащие компетенции.

ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕТОДИСТА

ЦНПМ | КС | РО

2. Сотрудничество – способность к эффективному построению отношений с субъектами профессиональной деятельности как условие продуктивного процесса, позволяющего выработать стратегию, тактику и технику взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения целей

Уровни	Поведенческие проявления
4 Стратегический уровень	<ul style="list-style-type: none"> В дополнение к уровню мастерства <ul style="list-style-type: none"> Создает командный дух в коллективе. Привлекает всех членов команды к формулированию командной цели. Создает в команде атмосферу творчества и инициативы. Выступает в роли наставника для других членов команды, является неформальным лидером: обладает заслуженным авторитетом. Устанавливает эффективные кооперативные связи со всеми подразделениями института. Устанавливает наиболее эффективные правила коммуникации. Гибко применяет множество стилей коммуникации. Тратит время и ресурсы на организацию мероприятий, направленных на сплочение команды и ее формирование как единого целого
3 Уровень мастера	<ul style="list-style-type: none"> В дополнение к уровню базовой компетентности <ul style="list-style-type: none"> Самостоятельно предлагает кооперативные формы работы. Постоянно анализирует, как его деятельность может быть полезна другим членам команды, и информирует их о возможной кооперации. Формулирует и доносит до команды общую цель. Выстраивает систему эффективного взаимодействия между всеми членами команды; помогает распределять роли. Выступает посредником при возникновении разногласий и эффективно их решает. Создает вокруг себя атмосферу дружелюбности и открытости. Видит потребности и интересы других людей и отталкивается от них.
2 Базовый уровень	<ul style="list-style-type: none"> Активно работает в команде. Полностью разделяет цели, стоящие перед институтом. Знает функциональные обязанности коллег. Строит отношения на основе взаимного уважения и доверия. Соблюдает принципы корпоративной культуры. Доводит важную информацию до членов команды и руководства в сроки и без потерь. Осуществляет устную и письменную коммуникацию, дает обратную связь.
1 Уровень развития	<ul style="list-style-type: none"> Участствует в командной работе на благо института только при настоятельных просьбах. Замкнут. Выполняет свою часть работы, но не интересуется ее вкладом в общий результат. Соблюдает применимую систему коммуникации с коллегами. Иногда забывает сообщить коллегам или руководству о важной для них информации. Периодически допускает неточности в отчетах о своей деятельности, тем самым ограничивая эффективность команды
0 Уровень некомпетентности	<ul style="list-style-type: none"> Отказывается сотрудничать с другими: не умеет договариваться. Конфликтен, не соблюдает деловую этику. Не информирует коллег и руководство о результатах своей деятельности. Не способен поддерживать систематическую коммуникацию с коллегами.



КОРПОРАТИВНЫЕ / ЦЕННОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Профессионализм
- Взаиморезультативность
- Сотрудничество

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Анализ
- Планирование
- Контроль

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Предметные
- Методические
- Психолого-педагогические
- Коммуникативные

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ МЕТОДИСТА

ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ «МЕТОДИСТ МЕЖМУНИЦИПАЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА»

1. ДОЛЖНОСТЬ	методист
1.1. Структурное подразделение	межмуниципальный методический центр (ММЦ)
1.2. Категория должности	специалист
1.3. Подчиненность должности и взаимозаменяемость	
Должность непосредственного руководителя	заведующий ММЦ
Количество подчинённых	-
Кого заменяет на время отсутствия	методистов
Кто его заменяет на время отсутствия	методист
С кем будет осуществляться взаимодействие	структурные подразделения института

2. ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ДОЛЖНОСТИ:

обеспечение непрерывного предметно-ориентированного и разноуровневого методического сопровождения педагогических/управленческих кадров образовательных организаций

3. ФУНКЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА

3.1. Организационная	создание возможности повышения квалификации и формирования компетенций педагогов образовательных организаций путем проведения стажировок, семинаров, мастер-классов, других форм методического взаимодействия ОГБУ ДПО КИРО, органов управления образованием муниципальных районов и городских округов, образовательных организаций.
----------------------	--

Разделы:

Основная цель должности

Функции рабочего места

Необходимые профессиональные знания и умения

Проектные цели должности

Идеальный профиль должности

Мотивационный профиль

Организация труда

Квалификационные требования

КОРОБОЧНОЕ РЕШЕНИЕ ПО 2 НАПРАВЛЕНИЮ ПРОЕКТА



Модель компетенций методиста



Профиль компетенций
методиста



Профиль должности «методист»



Типовые локальные акты



Стандартные операционные
процедуры:

- по разработке модели компетенций;
- по разработке профиля компетенций;
- по разработке профиля должности

МОДЕРНИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ:
ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД И СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ
(ОПЫТ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ)

MODERNIZATION OF THE REGIONAL METHODOLOGICAL SERVICE:
PROJECT APPROACH AND STANDARDIZATION OF PROCESSES
(KURSK REGION EXPERIENCE)

Наталья Николаевна Зубарева,
старший советник Губернатора Курской области,
канд. пед. наук

Natalia Nikolaevna Zubareva,
Senior Advisor to the Governor of the Kursk region

