



# МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

## ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

### П Р И К А З

От 22.11.2017

№ 1082-09

Об утверждении модели муниципальной методической службы

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмом Министерства образования Российской Федерации от 09.03.2004 № 03-51-48ин/42-03 «Рекомендации об организации деятельности ММС в условиях модернизации образования», на основании приказа департамента образования мэрии города Новосибирска от 12.12.2016 № 882-од «О разработке модели муниципальной методической службы» (далее - ММС) в целях совершенствования методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений города Новосибирска,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:
  - 1.1. Модель ММС (приложение 1).
  - 1.2. Состав городского научно-методического совета (приложение 2).
  - 1.3. Положение о городском научно-методическом совете (приложение 3).
2. Считать утратившим силу приказ департамента образования мэрии города Новосибирска от 28.10.2016 № 634-од «Об организации работы городского экспертного совета по развитию инновационной деятельности в городе Новосибирске».
3. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя начальника департамента образования - начальника управления образовательной политики и обеспечения образовательного процесса Е. Ю. Кащенко.

Начальник департамента образования  
мэрии города Новосибирска

Р. М. Ахметгареев

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель начальника департамента –  
начальник управления образовательной политики  
и обеспечения образовательного процесса

Е. Ю. Кащенко

Заместитель начальника управления образовательной политики  
и обеспечения образовательного процесса

И. И. Тарасова

## МОДЕЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

### 1. Актуальность

Одним из приоритетных направлений развития системы образования является достижение современного качества образования, отвечающего запросам инновационной экономики. Это в свою очередь предполагает динамичное наращивание творческого, профессионального потенциала, мастерства педагогических кадров.

Поиск новых подходов к развитию профессионализма педагогических и руководящих кадров не может ограничиваться совершенствованием практики курсовой подготовки в учреждениях повышения квалификации. В то же время обеспечение профессионализации деятельности руководителя и (или) педагога не может быть локализовано и в системе методической работы школы, которая часто замыкается на собственном педагогическом опыте, что ограничивает возможности работников системы образования в развитии профессиональной компетентности.

Следовательно, в условиях модернизации образования возрастает роль ММС как фактора развития образовательной системы в целом.

Эффективность деятельности ММС существенно зависит от степени ее наполнения актуальным содержанием, современными технологиями, методами и формами открытого образования, основанными на интегративных идеях, способных обеспечить профессиональный рост специалистов на разных этапах карьеры и развитие образовательных систем.

Муниципальная методическая служба, являясь компонентом системы непрерывного педагогического образования и одновременно важной составляющей частью муниципальной образовательной системы, в настоящее время выходит за рамки своих функций, определенных инструктивно-методическим письмом Министерства образования Российской Федерации еще в 2004 году, и решает не свойственные ей ранее задачи по формированию и обеспечению реализации муниципальной образовательной политики.

Актуальность изменений в организации ММС обусловлено следующим рядом несоответствий между:

- открытостью образования, усилением в педагогической практике интеграционных процессов и отсутствием научно обоснованных интегративных моделей ММС, а также интегративных критериев и показателей эффективности их деятельности;

- необходимостью модернизации ММС и несовершенством нормативно-правового, экономического, кадрового обеспечения;

- усилением полномочий органов местного самоуправления в решении вопросов муниципального образования и отсутствием реальной возможности использовать эти полномочия для повышения эффективности деятельности ММС из-за отсутствия соответствующей нормативной базы;

- возрастающей потребностью учредителя, руководителей образовательных учреждений, педагогов в новых сферах деятельности ММС (мониторинг качества образования; организация взаимодействия образовательных учреждений с социальными партнерами; проведение маркетинговых исследований и др.) и сохраняющимся консерватизмом ММС, выполняющей ряд традиционных функций.

Методическая служба города Новосибирска сегодня определяет основой своей деятельности содействие развитию инновационного потенциала муниципальной системы образова-

ния, создание эффективных механизмов и условий для повышения профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров.

Формирование инновационной модели играет существенную роль в дальнейшей модернизации методической службы. Инновационный характер модели проявляется в том, что она должна быть стратегически ориентирована на развитие:

- способности *руководителей и педагогов* к успешной адаптации в изменяющихся условиях профессиональной деятельности, к освоению инноваций в образовании, полноценной профессиональной и личностной самоорганизации, к самообразованию, самосовершенствованию;

- готовности *образовательных организаций* к освоению педагогических инноваций; разработке и реализации собственных продуктивных идей; ведению инновационной деятельности, построению перспектив собственной деятельности;

- гибкости, восприимчивости к новизне, чувствительности к потребностям и возможностям образовательных учреждений *муниципальной системы образования*.

## 2. Цели и задачи ММС

Основные идеи обновленной модели ММС.

- Понимание ММС как системы взаимодействия всех ее субъектов.

- Организация ММС на условиях сетевого взаимодействия.

- Создание разноуровневой модели ММС.

- Реализация новых подходов к повышению квалификации педагогических и руководящих работников

- Формирование экспертного сообщества.

- Организация методического консалтинга.

Цель формирования новой модели ММС: консолидация усилий всех ее субъектов, направленных на создание необходимых условий для обеспечения повышения качества и эффективности работы системы образования и образовательных учреждений города Новосибирска.

Новая модель ММС призвана решать следующие задачи:

- оказать методическую поддержку педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений в вопросах организации и осуществления образовательной деятельности, а также в вопросах, связанных с инновационной и проектной практикой;

- совершенствовать муниципальную систему повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений;

- сформировать единое информационное и методическое пространство города Новосибирска;

- обобщать и распространять в муниципальной системе образования передовой педагогический и управленческий опыт;

- сформировать необходимый комплекс консалтинговых услуг для образовательных учреждений (обучающий, проектный, экспертный).

Данная модель будет содействовать развитию системы образования города Новосибирска, позволит расширить возможности для повышения квалификации и информированности педагогических и руководящих работников.

Создаваемая модель ММС города Новосибирска - это организационная структура в муниципальной системе образования, которая реализует функции методической поддержки образовательных организаций в целях обеспечения новых образовательных результатов на основе принципов:

- системности (обеспечивает взаимосвязь и взаимодействие структурных компонентов модели в процессе функционирования методической службы);

- научности (предполагает опору на достижения науки, прежде всего педагогики, психологии, дидактики, менеджмента);
- гуманизации (приоритет человеческих ценностей над технократическими, производственными, административными и другими);
- диверсификации (предполагает многообразие, вариативность услуг, форм, содержания и развития ММС);
- вариативности (означает бесконечное многообразие содержания деятельности и возможностей реализации поставленных задач);
- актуальности (означает направленность на профессионально значимые проблемы, касающиеся вопросов содержания, организации и осуществления образовательной деятельности);
- дифференциации (предполагает организацию методической работы с различными группами педагогических и руководящих работников);
- открытости (требует информационной прозрачности всех методических процессов, проходящих в рамках ММС).

**Методологическую основу** построения инновационной модели ММС определяют:

- Нормативно-правовые документы развития образования России.
- Концептуальные основы непрерывности педагогического образования, творческого характера педагогической деятельности.
- Реализация компетентного подхода в инновационном развитии образования.
- Переход в организации методической работы на системно-деятельностный подход как основного методологического инструмента ФГОС.

### **3. Направления деятельности ММС**

Традиционные направления деятельности ММС: аналитическая, информационная, организационно-методическая, консультационная.

*Аналитическое направление предусматривает:*

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников образования;
- выявление затруднений дидактического и методического характера педагогических работников;
- диссимилиация инновационного опыта работы.

*Информационное направление:*

- формирование банка научно-методической, методической и др. информации;
- ознакомление педагогической общественности с основными тенденциями развития современного образования, приоритетными задачами и возможностями их решения.

*Организационно-методическое направление:*

- прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- оказание практической помощи педагогам и руководителям как в период подготовки к аттестации, так и в межаттестационный периоды;
- оказание практической помощи районным и городским методическим, профессиональным и творческим объединениям педагогических и руководящих работников;
- участие в подготовке и проведении научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального педагогического мастерства педагогических работников образовательных учреждений;
- участие в организации и проведении фестивалей, конкурсов, предметных олимпиад, конференций обучающихся образовательных учреждений.

*Консультационное направление:*

- организация консультационной работы для педагогических и руководящих работников ОУ по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;
- популяризация новейших педагогических и психологических исследований.

Другое направление – методическое сопровождение инновационной деятельности предусматривает:

- мониторинг состояния и формирование банка данных инновационной деятельности ОО, отдельных педагогов и их объединений;
- организацию деятельности и сопровождение ОО, получивших статус инновационных площадок и опорных ОО;
- проведение мероприятий, направленных на распространение результатов инновационной деятельности в муниципальной системе образования.

На современном этапе не только корректируются традиционные направления методической работы с учетом изменений, связанных с модернизацией образования, но и появляются новые функции методической службы.

#### **4. Функции ММС**

1. *Маркетинговая:* диагностика профессиональных потребностей педагогов, руководителей и образовательных потребностей муниципальной системы образования.

2. *Адаптационного развития:* включение ОО в интенсивно развивающийся процесс информатизации общества с сохранением индивидуально-дифференцированного подхода к обучению.

3. *Инновационного развития:* организация исследовательской, внедренческой деятельности, моделирования и проектирования образовательной деятельности с использованием ИКТ в ОО муниципалитета.

4. *Регулятивно-коррекционная:* анализ, экспертиза, установление логико-корреляционных связей между подсистемами управления образовательными организациями. В ОО создаются программы развития, образовательные программы и программы дополнительного образования и воспитания детей. Возникает потребность во внутренней (школьной) и внешней (муниципальной) оценке данных проектов. Необходимо активизировать экспертную деятельность, направленную на оценку создаваемых в ОО образовательных продуктов.

5. *Интеграционная:* достижение качественно нового уровня научно-методического сопровождения инновационных процессов путем тесной интеграции подразделений (структур, элементов) методической службы муниципалитета.

#### **5. Новые функции методиста**

Развитие городской методической службы можно определить следующими этапами:

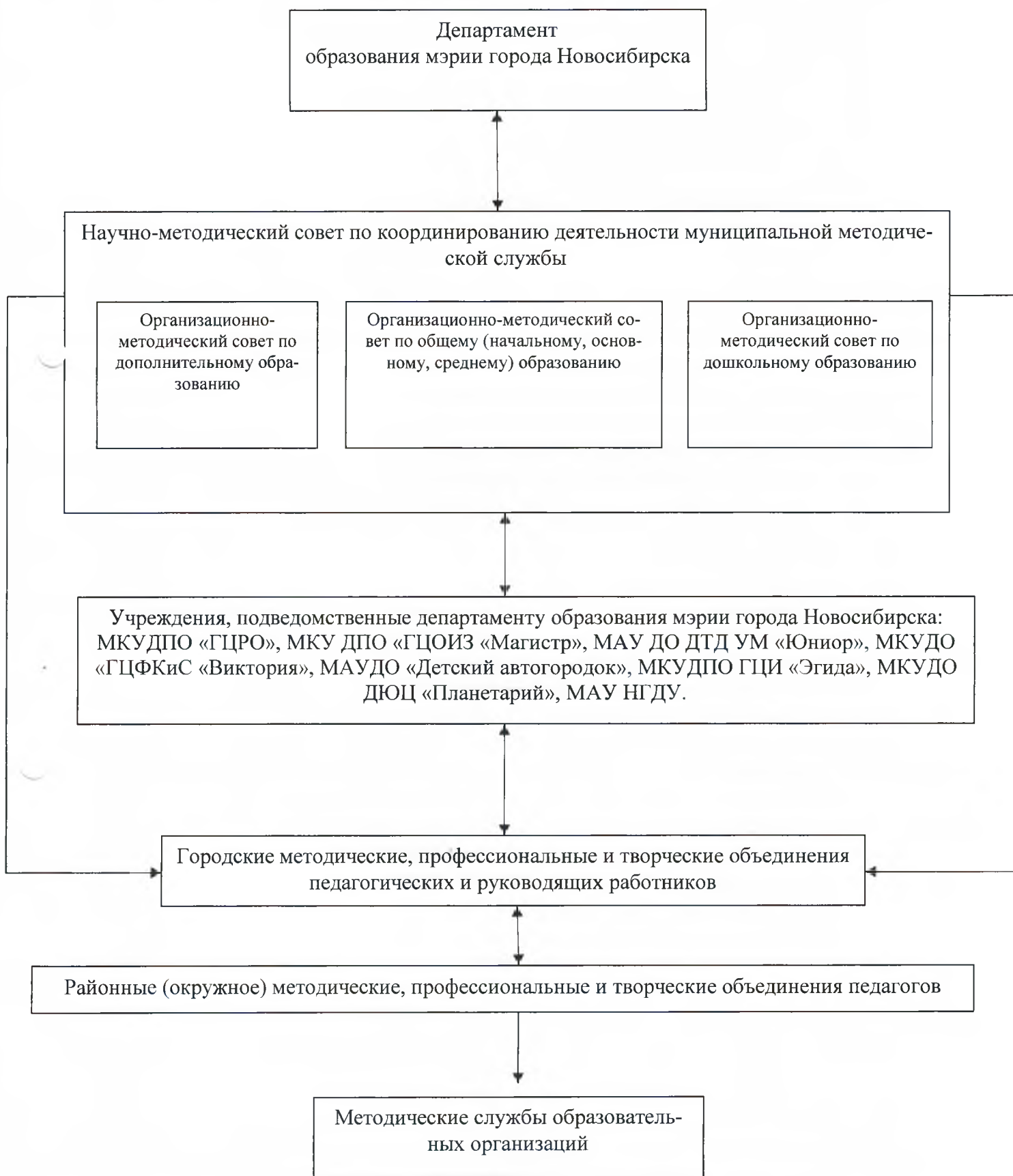
- в 70-90-е годы методист - это и предметник, учитель учителей, наставник, передающий свой профессиональный опыт учителя-практика своим коллегам;
- в 2000 годах методист - это партнер, «маяк», который сопровождает учителей и воспитателей в выборе индивидуального маршрута профессионального развития, нацеленный на сотрудничество и сотворчество с педагогом;
- в XXI века методист - это аналитик, модератор, менеджер, маркетолог, «виртуальный методист», методист-тьютор, методист-эксперт, методист-консультант, методист-исследователь.

#### **6. Ресурсная база ММС**

В условиях модернизации образования методическая служба должна быть центром поддержки, обеспечения образовательных новаций, инициатив, проектов, обладать необходимыми для этого ресурсами: кадровыми, научно-методическими, информационными, программными, организационными, техническими, материальными и др.

## Структура ММС

Методическая служба отражает интеграцию горизонтальных и вертикальных связей, способствующих выявлению и удовлетворению социально - и лично значимых запросов конкретного педагога, образовательного учреждения, системы образования.



Модель ММС - многоуровневая:

1 уровень - научно-методический совет (далее - НМС). Структурные подразделения НМС: организационно-методические советы по дополнительному образованию, по общему (начальному, основному, среднему) образованию, по дошкольному образованию.

2 уровень - учреждения, подведомственные департаменту образования мэрии города Новосибирска: МКУДПО «ГЦРО», МКУ ДПО «ГЦОИЗ «Магистр», МАУ ДО ДТД УМ «Юниор», МКУДО «ГЦФКиС «Виктория», МАУДО «Детский автогородок», МКУДПО ГЦИ «Эгида», МКУДО ДЮЦ «Планетарий», МАУ НГДУ.

3 уровень - городские методические, профессиональные и творческие объединения педагогических и руководящих работников.

4 уровень – районные (окружное) методические, профессиональные и творческие объединения педагогов.

5 уровень - методические службы образовательных организаций.

Сочетание традиционных и новых элементов ММС наиболее эффективно в матричной структуре, построенной на основе интеграции линейно-функционального и проектного управления. В этом случае специалисты разных уровней подчиняются как руководителю структуры, так и руководителям линейных и функциональных структурных подразделений, находящихся на более высоких уровнях управленческой иерархии. Эффекты такого изменения в структуре и организации методической службы заключаются как в оптимизации деятельности каждого методиста, так и в более качественной методической помощи, которая носит интегрированный характер.

Определены несколько изменений в структуре ММС:

- новые подходы к организации методической работы (например, матричные структуры);

- сетевую организацию методической работы, которая охватывает городские, районные и институциональные методические объединения педагогов всех предметных областей, мобильные и постоянные творческие группы и др.;

- меняют направленность своей деятельности проблемно-творческие, проектные группы, творческие лаборатории, мастерские, которые включают в свои планы вопросы, связанные с решением конкретных содержательных проблем.

Организована работа различных объединений педагогов и управленческих кадров (профессиональные педагогические сообщества: городское методическое объединение (далее - ГМО), районное (окружное) методическое объединение (далее - РМО), проблемные группы, творческие лаборатории и др.). Общие условия и порядок организации опорных, базовых ОС, консалтинговых центров, стажерских, пилотных площадок на базе образовательных учреждений, а также их специфические функции определяют разработанные Положения.

Департамент образования мэрии города Новосибирска: определяет стратегические линии развития направлений деятельности методической службы города, формирует сеть методических объединений, творческих групп, опорных (базовых) школ и других профессиональных методических объединений, подбирает их руководителей и организует работу с ними.

Городской научно-методический совет, являясь коллегиальным органом, координирует научно-методическую, инновационную работу через деятельность подразделений, в том числе организационно-методические советы, анализирует эффективность деятельности субъектов ММС, регулирует инновационную и методическую деятельность образовательных учреждений города Новосибирска в целях совершенствования муниципальной системы образования. Кроме того, НМС формирует необходимый и достаточный перечень городских методических (предметных) объединений (далее - ГМ(П)О); определяет порядок создания и деятельности методических объединений (далее - методические объединения), который является постоянно действующим консультационным, совещательным органами профессионального сооб-



щества педагогических и (или) руководящих работников в сфере образования на территории города Новосибирска.

Городские центры способствуют определению содержания, форм, методов повышения педагогического мастерства педагогов и руководителей, решению педагогических проблем, разработке системы мер по изучению педагогической практики, обобщению и распространению передового педагогического опыта, аттестации педагогических и руководящих работников, выработке и согласованию подходов к организации и оценке инновационной работы в образовательных учреждениях города, способствуют развитию системы образования в целом. Специалисты центров планируют и координируют методическую деятельность ГМ(П)О; приказом департамента образования мэрии города Новосибирска за каждым городским центром закрепляются те или иные ГМО.

ГМО, являясь формой методической работы с педагогами, характеризуются некоторой предметной локальностью, но в то же время создают уникальную образовательную среду, способную стать полем проявления творческой активности педагогов. Данные профессиональные сообщества создают условия для внедрения инновационных методических разработок по преподаванию предмета в педагогическую практику; оказание влияния на результативность методической работы и самообразование учителей; стимулирование развития передового педагогического опыта, творчества и инициативы учителей; обеспечение развития педагогического сотрудничества; включение учителей в принятие управленческих решений на уровне города и осуществление общественной экспертизы. Деятельность ГМО организуется в соответствии с Положением, разработанным НМС.

Городские творческие и проблемные группы решают задачи научно-практического поиска; координируют научно-практические и методические исследования по психолого-педагогической тематике. Решают задачи обновления содержания образования по заказу департамента образования мэрии города Новосибирска.

### ***7. Ожидаемые результаты***

1. Создание многоуровневой ММС города Новосибирска, ориентированной на сопровождение инновационных процессов муниципальной системы образования, создание единого научно-методического пространства;

2. Определение показателей и диагностического инструментария оценки эффективности деятельности муниципальной ММС;

3. Разработка пакета нормативных правовых актов, организационно-методических документов, обеспечивающих единое научно-методическое образовательное пространство в городе;

4. Повышение профессиональной компетенции педагогических и руководящих работников;

5. Удовлетворенность педагогических и руководящих работников услугами ММС.

Многоуровневая система ММС в городе Новосибирске представляет собой взаимодействие методической службы ОУ, ММС, в т.ч. органов управления образованием, учреждений дополнительного профессионального образования, социальных партнёров и др.

Многоуровневая ММС рассматривается как совокупность разноуровневых структур, обеспечивающих:

- систему организованного взаимодействия, интеграции и координации усилий профессионального сообщества, ориентированного на решение задач развития муниципальной системы образования;

- повышение качества образования в городе Новосибирске;

- сопровождение деятельности, направленной на непрерывное профессиональное развитие педагогов и руководителей;

- научно-методическое сопровождение процессов развития муниципального образования;
- функционирование и развитие образовательных организаций;
- создание единого научно-методического пространства как открытой развивающей и развивающейся образовательной среды.

Теоретическим основанием создания многоуровневой ММС выступает идея сетевой организации методической работы. Сетевое взаимодействие – это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессионально-педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования; это способ деятельности по совместному использованию имеющихся ресурсов.

Именно сетевая организация позволяет реализовать идею открытого образования, создаваемого путем децентрализации взаимосвязей методических подструктур, способных неограниченно расширяться путем включения новых подструктур, что обеспечивает гибкость и динамичность системы.

При сетевом взаимодействии необходимо соблюдать определенные условия: тесная совместная деятельность участников сети, общее информационное пространство, единые механизмы, создающие условия для сетевого взаимодействия, самостоятельность и ценность каждого компонента сетевого взаимодействия, находящегося в постоянном развитии.

Эффективность ММС основывается на конкретности, компетентности, адресности оказания информационно-образовательных и научно-методических услуг, ориентации на актуальные методические потребности субъектов образования, соответствии нормативной базы и социально-экономической ситуации в муниципальной системе образования.

#### **8. Показатели эффективности деятельности ММС**

Важнейшим показателем оптимальности, эффективности ММС является организация такой научно-методической работы, которая вытекает из запросов, интересов и реальных проблем ОО города Новосибирска, способствует разрешению возникающих затруднений.

Эффективность методической работы определяется результатами: повышение качества подготовки обучающихся, реальное повышение методического мастерства руководителей и педагогов, усиление научной составляющей методической работы, ее направленности на поддержку инноваций, использование достижений педагогической науки, передового опыта.

Критериями оценки деятельности методической службы являются:

- критерий качества (соотношение реальных результатов с поставленными целями, намеченными результатами);
- критерий эффективности;
- критерий мотивации (удовлетворенность субъектов методической деятельностью).

Реализация/внедрение модели может считаться эффективной, если:

1. Создана нормативная база, обеспечивающая функционирование модели ММС.
2. Результаты работы творческих/проблемных групп и инновационных площадок ОО соответствуют целям и задачам стратегии развития муниципальной системы образования.
3. Социальные партнеры осведомлены о деятельности ММС и принимают участие в выработке согласованных решений по ее дальнейшему развитию.
4. ММС в полном объеме способствует координации деятельности ММС, которая в свою очередь обеспечивает развитие муниципальной системы образования на основе ежегодного координационного плана работы.

#### **9. Критерии эффективности муниципальной методической службы:**

- повышение профессиональной компетентности работников муниципальной системы образования;
- формирование эффективной системы непрерывного образования педагогических и руководящих кадров;

- создание оптимальной модели сетевой организации методической работы;
- содействие внедрению в учебно-воспитательный процесс эффективных образовательных технологий;
- содействие созданию единого информационного образовательного пространства;
- положительная динамика качества образования;
- обобщение и распространение в муниципальной системе передового педагогического и управленческого опыта, в том числе опыта работы инновационных площадок, проектных и творческих групп;
- создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в муниципальной системе образования;
- осуществление мониторинга состояния муниципальной системы образования;
- формирование и обновление информационного банка муниципальной образовательной системы;
- участие в подготовке и проведении муниципальных педагогических конференций, профессиональных конкурсов и т.п.;
- оказание поддержки педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций в инновационной деятельности, в подготовке работников образования к аттестации;
- разработка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;
- освоение преимущественно интерактивных и практико-ориентированных форм повышения квалификации;
- использование ресурсов сети Интернет для совершенствования сетевого взаимодействия методистов и педагогических работников.

#### **10. Количественные показатели оценки результативности деятельности ММС:**

- доля педагогических работников, использующих в образовательном процессе современные образовательные технологии;
- количество педагогических и руководящих работников, участвующих (являющихся лауреатами, победителями) в конкурсах профессионального мастерства;
- количество педагогических и руководящих работников, являющихся активными участниками профессиональных сетевых сообществ;
- количество методических разработок, рекомендаций, публикаций, выполненных педагогическими работниками, педагогическими коллективами, методистами городских центров и т.д.;
- количество педагогических и руководящих работников, охваченных различными формами методической работы (семинары, вебинары, конференции, круглые столы, мастер-классы, педмастерские, тренинги, практикумы, организационно-деятельностные и деловые игры) и др.;
- количество педагогических и руководящих работников, участвующих в инновационных проектах и исследовательской деятельности;
- охват повышением квалификации педагогических и руководящих работников в муниципальной системе образования;
- охват педагогических и руководящих работников, обучающихся в дистанционной форме;
- количество исследовательских лабораторий, проблемных/творческих групп руководителей и педагогов, школ молодого педагога и др., доля подобных объединений, деятельность которых нормативно закреплена;
- доля педагогов и руководителей ОО, охваченных сетевыми неформализованными формами (ассоциации педагогов, сетевые методические объединения педагогов предметников, временные творческие коллективы и т.д.);

- доля педагогов и руководителей ОО, охваченных формами непрерывного профессионального образования;
- количество баз данных (о руководящих и педагогических работниках образовательных организаций; о прохождении педагогическими и руководящими работниками аттестации и др.).

### **11. Взаимодействие с внешними партнерами**

Сегодня становится все более очевидным тот факт, что именно инновационный путь развития ММС обеспечит дальнейшее ее восприятие педагогическим сообществом. Потребность в инновациях в сфере образования во многом базируется на постулатах информационного общества, создании информационно-образовательной среды и выдвигает острые требования к способности профессионального развития, основной формой которого остается система повышения квалификации.

На современном этапе динамично трансформирующейся среды представляется особо важным понимание специалистами методических служб практического распространения особо сложно внедряемых управленческих инноваций, связанных с развитием социального партнерства.

Рассматривая политику современного этапа развития маркетинга, отметим, что к классическим элементам четырех «Р» (price-цена, place-место, promotion-продвижение, product-товар, услуга), исследователи добавляют пятый элемент – personal-коллектив, персонал, и там, где методическим службам понятны задачи социального партнерства, разработаны конкретные технологии взаимодействия с внешними субъектами и построена система внутреннего социального партнерства, рискованные ситуации менее опасны, так как все специалисты разделяют понимание необходимости активной позиции ММС во внешней сфере.

Тема социального партнерства не нова, однако именно сейчас, в быстроменяющемся мире информационных технологий, она актуальна как никогда.

Для ММС города Новосибирска актуальны следующие виды социального партнерства:

- гражданское партнерство (с региональными и муниципальными органами власти);
- партнерство со СМИ, книгоиздательскими и книготорговыми фирмами, информационными организациями;
- партнерство с организациями культуры;
- партнерство с образовательными учреждениями (вузами, колледжами, учреждениями дополнительного образования, общеобразовательными и дошкольными образовательными учреждениями);
- партнерство с общественными организациями и ассоциациями (неформальными творческими, экологическими, правозащитными, молодежными, женскими и др. организациями);
- профессиональное партнерство (с всероссийскими и региональными профессиональными объединениями, межрегиональными и региональными профессиональными сообществами и ассоциациями и др.).

Первостепенное значение для ММС имеет партнерство с государственными, региональными и муниципальными органами власти. В условиях административных и бюджетных реформ методические службы поставлены перед необходимостью преобразований, так как кардинально меняются устоявшиеся принципы функционирования социальной сферы.

Перспективным является партнерство и книгоиздательскими и книготорговыми фирмами. Партнерство с образовательными учреждениями также достаточно широко представлено в практике деятельности ММС. Данный вид партнерства развивается на некоммерческой основе и решает, прежде всего, задачи местного сообщества, связанные с самым широким спектром информационных-образовательных запросов в сфере образования и воспитания.

В целом социальное партнерство выступает как одно из важных условий инновационного развития муниципальной системы образования.

## 12. Организационная модель социального партнерства муниципальной методической службы города Новосибирска



Применяемые обозначения:

ОО – образовательная организация

ММС – муниципальная методическая служба

ППО – передовой педагогический опыт

ГМО – городские методические объединения

РМО – районные методические объединения

ГМ(П)О – городские методические профессиональные объединения

Начальник отдела общего образования

\_\_\_\_\_ Л. А. Аникина

Приложение 2

к приказу начальника департамента

от 22.11.2017 № 1042-02

**Состав научно-методического совета**

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| Кашенко Елена Юрьевна      | - начальник управления образовательной политики и обеспечения образовательного процесса департамента образования мэрии города Новосибирска, председатель; |
| Щербаненко Олег Николаевич | - директор МКУДПО «ГЦРО», к.п.н., заместитель председателя;   |
| Петрова Ольга Геннадьевна  | - начальник отдела инновационной и методической работы МКУДПО «ГЦРО», секретарь.  |

**Члены научно-методического совета**

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| Агавелян Рубен Оганесович   | - директор ИД ФГБОУ ВО «НГПУ», профессор, д.п.н. (по согласованию);  |
| Горбунова Анна Юрьевна      | - начальник НМО инклюзивного образования ГАУ ДПО НСО НИПКиПРО, к.п.н. (по согласованию);                               |
| Кохан Наталья Владимировна  | - руководитель Центра ДПО, доцент кафедры управления образованием ФГБОУ ВО «НГПУ», к.п.н. (по согласованию);           |
| Молокова Анна Викторовна    | - заведующий кафедрой начального общего образования ГАУ ДПО НСО НИПКиПРО, доцент, профессор, д.п.н. (по согласованию); |
| Склянова Нина Александровна | - директор МКУДПО ГЦОиЗ «Магистр», д.м.н.  |

**Организационно – методический совет по дошкольному образованию**

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Дириг Елена Борисовна           | начальник отдела дошкольного образования департамента образования мэрии города Новосибирска |
| Копасева Наталья Николаевна     | - заместитель директора МКУДПО «ГЦРО», куратор направления;                                 |
| Великанова Ольга Владимировна   | - заведующий МКДОУ д/с №398 «Ласточка»;   |
| Зонова Надежда Николаевна       | - старший воспитатель МКДОУ д/с №234 «Кроха»;   |
| Махова Елена Владимировна       | - заведующий МАДОУ д/с №59;   |
| Панихидина Регина Александровна | - заведующий МКДОУ д/с №411;  |
| Тумайкина Маргарита Юрьевна     | - старший методист МКУДПО «ГЦРО», к.п.н. директор Института ДОФГБОУ ВПО НГПУ.               |
| Марущак Евгения Борисовна       | - кандидат психологических наук (по согласованию);  |
| Цапко Ольга Юрьевна             | заведующий МКДОУ Д/с № 420;   |
| Малинина Эмилия Анатольевна     | старший воспитатель МКДОУ Д/с № 304.  |

**Организационно – методический совет по общему (начальному, основному, среднему) образованию**

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Аникина Лариса Александровна       | - начальник отдела общего образования департамента образования мэрии города Новосибирска;       |
| Сысалова Ольга Филипповна          | - заместитель директора по мониторингу качества образования МКУДПО «ГЦРО», куратор направления; |
| Безлепкина Маргарита Александровна | - директор МБОУ «Инженерный лицей НГТУ»;  |

- Горбачева Татьяна Вячеславовна  
Самохина Ольга Владимировна
- Сопочкин Сергей Владимирович  
Тарова Елена Владимировна
- Тумаева Татьяна Мироновна  
Черявко Юлия Юрьевна
- директор МБОУ Лицей №159;
  - начальник отдела качества образования МКУДПО «ГЦРО»;
  - директор МБОУ Лицей №130;
  - заместитель директора по методической и инновационной работе МКУДПО «ГЦРО»;
  - директор МБОУ АКЛ им. Ю. В. Кондратюка;
  - директор МБОУ Лицей №126.

**Организационно – методический совет по дополнительному образованию**

- Лигостаева Юлия Алексеевна
- Вострокнутов Андрей Васильевич
- Дороница Антонида Алексеевна
- Васильев Игорь Геннадьевич  
Дягилева Наталья Юрьевна
- Масликов Сергей Юрьевич  
Сюзяев Роман Юрьевич  
Твердохлебова Татьяна Алексеевна
- начальник отдела воспитательной работы и дополнительного образования департамента образования мэрии города Новосибирска;
  - директор МАУДО ДТД УМ «Юниор», куратор направления;
  - заместитель директора МАУДО ДТД УМ «Юниор»;
  - директор МКУДО ГЦФКиПВ «Виктория»;
  - директор МАУ «Новосибирский городской дом учителя»;
  - директор МКУ ДО ДЮЦ «Планетарий»;
  - директор МКУДПО ГЦИ «Эгида»;
  - директор МБОУ ДОД «ЦРТДиЮ».
-

## **Положение о городском научно-методическом совете**

### **1. Общие положения**

1.1. Городской научно-методический совет (далее - Совет) является коллегиальным органом, координирующим деятельность муниципальной методической службы, регулирующим инновационную и методическую деятельность образовательных учреждений города Новосибирска в целях совершенствования муниципальной системы образования.

1.2. В своей деятельности Совет руководствуется Конституцией РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, департамента образования мэрии города Новосибирска (далее – департамент образования), настоящим Положением.

### **2. Цель и задачи, функции Совета**

2.1. Целью деятельности Совета является стратегическое планирование и координация деятельности муниципальной методической службы, инновационного и методического обеспечения развития муниципальной системы образования города Новосибирска.

2.2. Задачи Совета:

- организация эффективного методического пространства в муниципальной системе образования города Новосибирска;
- определение приоритетных направлений деятельности ММС;
- методическое сопровождение педагогической инициативы по развитию содержания образования, организации и осуществления образовательной деятельности;
- экспертное оценивание результативности инноваций и исследовательской деятельности образовательных организаций и педагогических работников;
- обобщение и диссимилиация инновационного педагогического опыта;
- координация деятельности муниципальных учреждений дополнительного профессионального образования в вопросе непрерывного повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений.

2.3. Основными функциями Совета являются:

- прогностическая функция (направлена на выявление основных тенденций развития муниципальной системы образования);
- информационная (направлена на сбор и обработку информации об организации и осуществлении образовательной и инновационной деятельности учреждений);
- аналитическая (реализуется путем проведения экспертизы документов образовательных учреждений (программы, проекты, рекомендации и др.), анализа результативности деятельности учреждения, изучение, обобщение и внедрение перспективного опыта работы;
- обучающая (осуществляется через организацию семинаров, совещаний, курсов направленных на повышение квалификации педагогических и руководящих работников системы образования города Новосибирска);



- организационно-координационная (реализуется через организацию конкурсов педагогического мастерства, проведение научно-практических конференций).

### **3. Основные направления и содержание деятельности Совета**

3.1. Основные направления деятельности Совета определяются приоритетными направлениями стратегии развития образования в Российской Федерации, Новосибирской области и города Новосибирска.

3.2. Содержание деятельности Совета:

- заслушивает, обсуждает отчёты организационно-методических советов, образовательных учреждений города, членов Совета, других представителей муниципальной системы образования города Новосибирска о научно-методической работе в режиме развития;

- принимает и утверждает Положения, затрагивающие организацию и совершенствование научно-методической работы в муниципальной системе образования города Новосибирска;

- обеспечивает научно-методическое консалтинговое сопровождение инновационной деятельности ОО города Новосибирска;

- организует целенаправленную работу по повышению профессионального мастерства педагогов, развитию их творческой инициативы, распространению инновационного педагогического опыта;

- изучает, обобщает и распространяет передовой опыт руководителей и педагогических работников ОО;

- проводит конференции, семинары и творческие встречи для обмена опытом и знакомства с инновациями в области образовательной деятельности;

- формирует творческие группы по разработке целевых программ (проектов) муниципального уровня;

- привлекает научных работников к разработке, анализу и оценке целевых программ (инновационных проектов муниципального уровня);

- рассматривает:

- планы мероприятий по реализации федеральных, региональных, муниципальных программ (инновационных проектов);

- планы работы городских методических, творческих профессиональных объединений педагогов;

- содействует деятельности методических, педагогических, психологических, профессиональных объединений работников муниципальной системы образования города Новосибирска;

- оценивает эффективность реализации программ (инновационных проектов) муниципального уровня.

### **4. Порядок формирования и организации деятельности Совета**

4.1. Возглавляет работу Совета - председатель.

4.2. Членами Совета могут быть: специалисты департамента образования, руководители и заместители руководителей учреждений, подведомственных департаменту, специалисты высших учебных заведений, опытные и квалифицированные педагогические работники.

4.3. Состав Совета утверждается приказом департамента образования.

4.4. Из числа членов Совета назначается секретарь.

4.5. Секретарь:

- информирует в письменной форме членов Совета о дате, месте, повестке заседания;
- оказывает помощь председателю в организации заседаний Совета;
- оформляет протоколы заседаний;
- ведёт банк данных информационно-аналитических материалов, представленных членами Совета, приглашёнными лицами, для рассмотрения на заседаниях.

4.6. Деятельность Совета организует председатель в соответствии с настоящим Положением и планом работы.

4.7. Основной формой работы Совета является заседание.

4.8. Заседания проводятся не реже 4-х раз в год.

4.9. Заседание является правомочным, если оно:

- создано в соответствии с настоящим Положением;
- на нём присутствуют не менее двух третей постоянных членов Совета.

4.10. Решения Совета принимаются открытым голосованием простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Совета и оформляются протоколом, который подписывает председатель и секретарь.

4.11. Решения носят рекомендательный характер, на основании решения Совета департамент образования может принимать управленческие решения и издавать ответствующие приказы.

## **5. Права и обязанности Совета**

5.1. Члены Совета имеют право:

- знакомиться с материалами инновационных педагогических инициатив, направленных на достижение нового качества муниципальной системы образования;
- вносить предложения по оптимизации деятельности Совета;
- привлекать к работе, по согласованию с председателем, как консультантов деятелей науки, других лиц, компетентных в вопросах повестки дня.

5.2. Члены Совета имеют право решающего голоса и право записи в протокол особого мнения по рассматриваемому вопросу.

5.3. Приглашённые лица имеют право совещательного голоса.

5.4. Члены Совета обязаны:

- регулярно посещать заседания, своевременно и добросовестно исполнять возложенные на них председателем Совета поручения;
- способствовать развитию исследовательской, инновационной руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования.

## **6. Документация Совета**

Секретарь Совета оформляет документацию о деятельности Совета:

- заседания Совета оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Совета;
- годовой план работы предлагает Совету на обсуждение председатель, план работы принимается на заседании Совета;
- информационно-аналитические материалы, представленные членами Совета, приглашёнными лицами хранятся у секретаря Совета.

---

Начальник отдела общего образования

\_\_\_\_\_ Л. А. Аникина