

Модель инновационно-методической работы МБОУ Лицея №6 города Невинномыска

Введение

В последние годы российское образование претерпевает значительные изменения: существенно изменяется содержание образования; вводятся новые поколения государственных образовательных стандартов; повсеместно внедряются новые методы, средства и технологии обучения, воспитания и управления; создается общероссийская система оценки качества образования; вводится новый порядок аттестации кадров; внедряется отраслевая система оплаты труда; вводятся профессиональные стандарты педагогов. Главными фигурами и исполнителями проводимых преобразований в системе образования были и остаются педагогические кадры образовательных учреждений.

В Постановлении № 584 от 27.06.2016 № 584 Правительство РФ уточнило порядок перехода на профстандарты для государственных и муниципальных учреждений. Данный порядок обязателен для образовательных организаций общего образования.

Профессиональный стандарт выступает как:

- *способ* реализации стратегии образования в меняющемся мире;
- *инструмент* повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень ;
- *объективный измеритель* квалификации педагога;
- *средство* отбора педагогических кадров в образовательные организации (дополнительное);
- *основа* для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем (эффективного контракта).

Профессиональный стандарт педагога призван:

- Преодолеть технократический подход в оценке труда педагога.
- Обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.
- Мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации (главная функция, на наш взгляд).

Соответственно уровням образования, определяющим специфику педагогической деятельности, в профессиональном стандарте выделяются следующие специальности: педагог дошкольного образования (воспитатель), педагог начальной, основной и старшей школы.

В условиях введения профессионального стандарта педагога возросла потребность в учителе, трудовые умения и знания, компетенции которого соответствуют современным требованиям. Современный учитель – человек, способный модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

Актуальность проблемы соответствия профессиональному стандарту

педагога объясняется стремительным темпом введения определенных требований к компетенциям учителя не только в предметной области, но и в области педагогики, физиологии, психологии, методики.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом; знаний в области преподавания мальчикам и девочкам, детям с ОВЗ, детям, для которых русский язык не является родным.

На развитие всего перечисленного выше направлена методическая деятельность в образовательной организации. В содержании методической работы школы акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности учителя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет анализ профессиональных проблем и собственного позитивного педагогического опыта, развитие профессионального самосознания учителя и определение путей его профессионального саморазвития. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал активным субъектом процесса самосовершенствования. Это требует не эпизодического, а комплексного подхода. Именно поэтому в образовательном учреждении была разработана модель инновационно-методической работы.

Научной основой модели являются:

- теоретические основы методической работы раскрытые в трудах Н.В. Кузьминой, И.В. Немовой, М.М. Поташника, Н.А. Скворцовой и др.;
- научные подходы к повышению качества педагогической деятельности рассматриваемые в работах В.И. Гинецинского, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, А.И. Щербакова и др.;
- формы и методы организации методической работы в школе разработанные Р.И. Будниковой, Л.П. Быстровой, В.И. Дружининым, С.Г. Воровщиковым, Л.И. Дудиной, В.И. Зверевой, Е.Н. Линчинской, И.Н. Орловой и др.
- основы методического сопровождения инновационной деятельности педагогов и образовательных учреждений сформулированные О.М. Зайченко, Е.И. Казаковой, Т.А.Каплунович, М.Н. Певзнер, Е.Е. Сергеевой, А.П. Тряпицыной, Р.М. Шерайзиной, А.Г. Шириним.

Блок целеполагания

Инновационно-методическая работа в образовательной организации - целостная, основанная на достижениях науки, передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя до уровня требований профессионального стандарта педагога (включая и меры по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива лицея в целом, а в конечном счете - на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития обучающихся.

Главная **цель** инновационно-методической работы - это всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя до уровня требований профессионального стандарта педагога, а в конечном счете - повышение качества и эффективности образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития учащихся.

Основные задачи инновационно-методической работы:

- развитие мировоззрения, профессионально-ценностных компетенций и личностно- нравственных качеств педагогов;
- совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса
- обновление и совершенствование компетенций в области преподавания учебной дисциплины при взаимодействии с учащимися с ОВЗ, с учащимися для которых русский язык не является родным;
- совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов - новаторов и творчески работающих педагогов;
- формирование умений и навыков анализа образовательного процесса в целом и самоанализа своей учебно-воспитательной деятельности в частности на основе диагностики;
- приобщение педагогов к исследовательской деятельности;
- создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих традиции лицея;
- стимулирование служебной и общественной активности педагогических работников.

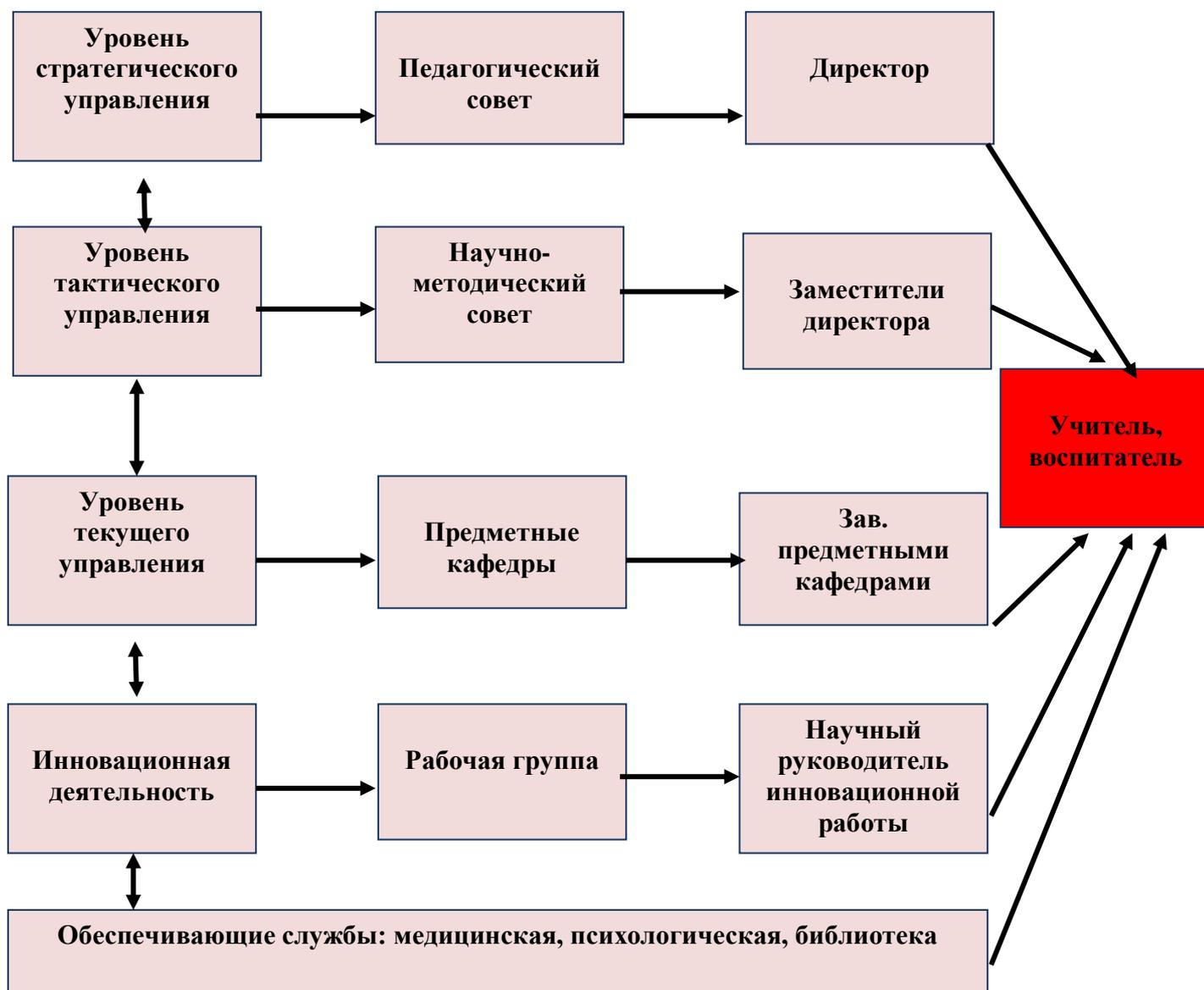
Принципы инновационно-методической работы:

- научность;
- коллегиальность;
- открытость и гласность;
- плановость;
- конкретность принимаемых решений;

- актуальность, перспективная нацеленность, прогностичность реализуемых проблем;
 - поощрение инициативы;
- Функции** инновационно-методической работы:
- аналитическая
 - диагностическая
 - проектная
 - организационная
 - координационная
 - контрольно-экспертная

Организационный блок

Организационная структура инновационно-методической работы



**Распределение функций реализации основных направлений
инновационно-методической работы**

Направления инновационно-методической работы	Ответственные
Определение стратегии инновационно-методической работы	Педагогический совет, научный руководитель
Нормативно-правовое обеспечение инновационно-методической работы	Директор, заместитель директора, рабочая группа
Организация обучения педагогов на курсах повышения квалификации	Заместитель директора, педагог-психолог, заведующие кафедрами, методисты СКИРО ПК и ПРО, ЦРО
Материально-экономическое обеспечение инновационно-методической работы	Директор, бухгалтерия
Реализация системы материального и морального стимулирования участия сотрудников в инновационно-методической работе	Директор, НМС, заместитель директора
Управление реализацией избранной стратегии инновационно-методической работы	НМС, заместитель директора
Анализ эффективности действующей в лицее системы инновационно-методической работы	НМС, зав.кафедрами, заместитель директора
Оценка эффективности действующей в лицее системы инновационно-методической работы	Педагогический совет
Организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров	Заместитель директора, зав.кафедрами, методисты, педагог-психолог
Деятельность по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность)	Методисты ЦРО, психолог, заместитель директора, зав.кафедрами, наставники
Обеспечение участия педагогических работников в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня	Заместитель директора, зав.кафедрами
Выявление, изучение, обобщение и распространение наиболее ценного опыта педагогической, инновационной и др. деятельности членов педколлектива	НМС, заместитель директора, зав.кафедрами
Информирование кадров о новых требованиях,	Методисты ЦРО,

предъявляемых к работе и последних достижениях педагогической науки и практики	библиотека заместитель директора, зав.кафедрами
Изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых технологий и инноваций	НМС, зав.кафедрами
Изучение системы работы, диагностика профессиональных интересов, затруднений педагогов	зав.кафедрами, зам.директора
Изучение, анализ состояния образовательного процесса и совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса	научный руководитель, педагогический совет, НМС, заместитель директора, руководители МО
Инновационная (научно-исследовательская) деятельность	Научный руководитель, рабочая группа

Система стимулирования профессионального развития педагогических работников

Мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности.	Составление «Индивидуального плана профессионального развития», выявление профессиональных достижений. Повышение самостоятельности учителя: возможность презентовать накопленный передовой педагогический опыт.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на стажировку, курсы. Предоставление времени на методическую работу (методический день).
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	Направление на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций и пособий к печати. Привлечение к руководству методическими предметными кафедрами. Получение права на проведение семинаров, курсов, лекций для своих коллег в лицее. Рекомендация на должность наставника молодых или вновь прибывших учителей с оплатой этой работы.
Потребность в причастности к делам	Вхождение в состав Управляющего совета МБОУ Лицея №6.
Мотив стабильности, защищенности	Предоставление оплаты за участие в инновационной деятельности. Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе
Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на престижные конкурсы.

Нормативно-регламентирующий блок

Реализация модели инновационно-методической работы обеспечивается следующими локальными нормативно-правовыми актами:

- Положение об апробационной площадке;
- Положение о рабочей группе МБОУ Лицея №6;
- Положение о внутреннем аудите (самооценке деятельности) МБОУ Лицея №6;
- Положение об аттестации МБОУ Лицея №6;
- Положение о научно-методическом совете МБОУ Лицея №6;
- Программа повышения квалификации работниками МБОУ Лицея №6;
- Дорожная карта инновационной деятельности;
- Оценочный лист учителя начальных классов;
- Должностные инструкции работников образовательного учреждения;
- Приказ о доплатах и надбавках (материальном стимулировании) участников инновационной деятельности.

Содержательный блок

Основные **направления** инновационно-методической работы:

- изучение системы работы, самодиагностика и оценивание, анкетирование учителей на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта педагога
- определение профессиональных дефицитов и направлений передового педагогического опыта;
- составление плана методического и психолого-педагогического сопровождения учителей в вопросах самообразования и повышения уровня квалификации;
- удовлетворение профессиональных интересов, ликвидация профессиональных затруднений педагогов на научно-практических и психолого-педагогических семинарах, на курсах повышения квалификации, в работе по самообразованию;
- деятельность по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность);
- выявление, изучение, обобщение и распространение наиболее ценного опыта профессиональной деятельности членов педколлектива;
- инновационная (научно-исследовательская) деятельность;
- обеспечение участия педагогических работников в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня;
- организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров.

Формы инновационно-методической работы делятся на две большие группы: индивидуальные и групповые (коллективные). Индивидуальная работа позволяет учителю самостоятельно и объективно определить свои

профессиональные потребности, спланировать работу по личному графику «Индивидуального плана профессионального развития», оперативно отслеживать и корректировать процесс обучения. Групповые формы, не являясь такими мобильными, охватывают гораздо больший объем знаний, знакомят с передовым опытом в концентрированном виде, способствуют объединению педагогов в коллектив, нахождению оптимальных решений педагогических проблем.

К индивидуальным формам относятся:

- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление и обработка материала по сопутствующим педагогике дисциплинам (наукам): психологии, валеологии, методике преподавания;
- создание «Индивидуального плана профессионального развития»;
- выявление профессиональных дефицитов и затруднений, профессиональных достижений;
- создание методической копилки;
- педагогический аудит,
- творческий отчет,
- разработка собственных диагностических материалов по вопросам профессиональных достижений;
- подготовка выступления на педсовете (круглом столе, семинаре и т.п.) по вопросам профессиональных достижений;
- проведение урока и внеклассных мероприятий, самоанализ;
- собеседование у администрации;
- обучение на курсах повышения квалификации, стажировка;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения.

Формы коллективной (групповой, общеколлективной) инновационно-методической работы:

- деятельность рабочей группы по теме апробационной площадки;
- деятельность предметных кафедр учителей;
- работа наставников молодых специалистов и вновь прибывших педагогов,
- теоретические семинары (доклады, сообщения)
- методические диспуты, дискуссии;
- методическая (предметная) недели;
- конкурсы педагогического мастерства;
- творческие отчеты, презентации;
- деловые игры, ролевые игры;
- обсуждение (выставки) передового педагогического опыта
- тематический педсовет;
- педагогические чтения;

- обсуждение авторских программ;
- тематические семинары — практикумы.
- общественная аттестация педагогических работников
- обучение на курсах в системе повышения квалификации

Годовая циклограмма инновационно-методической работы

Мероприятия	Периодичность проведения
Рассмотрение вопросов организации инновационно-методической работы на заседании педагогического совета	Не реже 1 раза в месяц
Заседания рабочей группы инновационной деятельности	1 раз в месяц
Научно-методический семинар	1 раз в полугодие
Конкурсы «Учитель года», «Воспитать человека»	1 раз в год
Методический аукцион	1 раз в год
Оперативные совещания научно-методического совета	1 раз в четверть
Заседания предметных кафедр	4 раза в год
Совещание при директоре по вопросам организации инновационно-методической работы в текущем году	регулярно
Оперативные заседания предметных кафедр	По необходимости
Методическая неделя	1 раз в год
Занятия в школе молодого специалиста	1 раз в четверть
Защита индивидуальных планов профессионального развития	Октябрь
Предоставление отчетов об итогах работы по «Индивидуальному плану профессионального развития»	май
Определение ответственных (наставников) за организацию деятельности по адаптации педагогических кадров	Сентябрь
Рассмотрение вопросов организации инновационной (научно-исследовательской) деятельности на заседании НМС	Не реже 1 раза в год
Мероприятия по информированию педагогов о новых требованиях, предъявляемых к работе и последних достижениях педагогической науки и практики	1 раз в полугодие
Рассмотрение вопросов по итогам работы по адаптации педагогических кадров	Май
Методическое мероприятие «Информационно-методический час»	1 раз в четверть
Фестиваль педагогических идей	Апрель

Результативный блок

Наиболее конкретным, четким, продуманным, практико-ориентированным нам представляется вариант оценки инновационно-методической работы, предложенный В.И. Дружининым. Данный вариант включает три критерия, каждый из которых декомпозируется на набор показателей. Разные показатели требуют различные шкалы для оценивания: четырех-, трех-, двухбалльная. В итоге это позволяет выйти на простые математические расчеты и дает возможность сравнивать, сопоставлять, выставлять рейтинги, места, принимать управленческие решения.

Критерий № 1: оценка результативности инновационно-методической работы (за отчетный период)

1.1. Доля почетных работников

1.2. Доля педагогов, имеющих высшую (первую) квалификационную категорию,

1.3 Доля педагогов, имеющих высшее педагогическое образование

1.4. Своевременность прохождения курсов повышения квалификации за последние 3 года

1.5. Доля педагогов, принимающих участие в инновационной деятельности

1.6. Доля педагогов, имеющих 90-100% соответствие требованиям профессионального стандарта педагога

1.7. Лицей – краевая апробационная площадка

1.8. Доля педагогов, принимавших участие в федеральных (краевых, муниципальных) конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, конкурсах, конференциях и т.д.

1.9. Доля педагогов, являющихся лауреатами и победителями федеральных (краевых, муниципальных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, конкурсов,

1.10. Доля педагогов, имеющих методические публикации

Критерий № 2: оценка процесса управления инновационно-методической работой

2.1. Система диагностирования профессиональных интересов, затруднений педагогических работников:

а) на основе внутреннего контроля, инспектирования;

б) на основе анкетирования персонала;

в) на основе педагогического аудита;

г) на основе экспертизы практической деятельности;

д) на основе «Индивидуального плана профессионального развития»

2.2. Система планирования инновационно-методической работы на основе диагностики:

а) наличие в годовых планах ОУ раздела «Методическая работа» «Работа с кадрами»;

б) наличие ежегодных планов-заказов на курсы повышения квалификации;

в) наличие у каждого работника ОУ персональной программы

творческого роста (плана самообразования).

2.3. Система анализа инновационно-методической работы и повышения квалификации персонала:

а) наличие в перспективных долгосрочных программах, концепциях развития ОУ раздела «Анализ развития персонала»;

б) наличие годового анализа организации методической работы и работы с кадрами;

в) наличие в планах предметных кафедр раздела с анализом развития членов кафедр;

г) наличие анализа результатов педагогической деятельности работников ОУ за учебный год.

2.4. Разнообразие форм инновационно-методической работы:

а) индивидуальные формы работы;

б) групповые формы работы;

в) общеколлективные формы работы.

2.5. Система морального и материального стимулирования профессионального роста кадров

2.6. Система контроля и мониторинга за состоянием инновационно-методической работы в ОУ

Критерий № 3: оценка условий для осуществления эффективной инновационно-методической работы.

3.1. Наличие и состояние диагностических карт профессиональных интересов, затруднений педагогических работников.

3.2. Доля средств на подписку периодических изданий в консолидированном бюджете ОУ.

3.3. Количество экземпляров нормативно-правовой, инструктивно-методической, программно-учебной литературы на одного педагога.

3.4. Участие органов общественного управления инновационно-методической работой.

3.5. Доля персональных компьютеров, имеющих выход в Интернет.

3.6. Доля педагогов, имеющих выделенный день для методической работы.

3.7. Уровень медицинского обслуживания педагогов и поддержания их здоровья.

3.8. Степень удовлетворенности педагогов условиями труда

3.9. Наличие приказов о стимулировании профессионального роста (морального, материального, социального)

3.10. Доля средств на стимулирование профессионального роста педагогических работников в консолидированном бюджете ОУ.

3.11. Наличие и полнота системы локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих инновационно-методическую работу.