**Модель инновационно-методической работы В общеобразовательной ОРГАНИЗАЦИИ**

**В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ООО**

**Введение**

В последние годы российское образование претерпевает значительнее 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; завершается введение новых квалификационных характеристик; начался массовый перевод образовательных учреждений на новые механизмы финансирования, вводится профессиональный стандарт педагога. Главными фигурами и исполнителями проводимых преобразований в системе образования были и остаются педагогические кадры образовательных учреждений, т.к. все вышеперечисленные изменения не принесут существенных результатов, пока не повысится качество педагогической деятельности.

Качество педагогической деятельности – это интегративная характеристика, отражающая способность педагога компетентно и эффективно осуществлять функции педагогической деятельности. Одним из основных каналов повышения качества педагогической деятельности является система методической работы, которая является частью системы непрерывного образования педагогических кадров учреждений. Содержание методической работы и ее организационные формы не остаются стабильными, а постоянно видоизменяются в зависимости от складывающейся ситуации в системе образования. В условиях реформирования методическая работа имеет особую ценность. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, может только **педагог–акмеолог**. Подходы к профессиональной деятельности педагога и развитию его профессиональных и личностных качеств, использованию им своих внутренних ресурсов с наибольшей отдачей, а, следовательно, достижение им своего акме, разработаны трудах таких ученых как О.С. Анисимов, А.А. Бодалев, В.А. Бодров, К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, А.С. Гусева, Е.А.Климов, Н.В.Кузьмина, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков, Г.П. Щедовицкий и др.

В соответствии с их взглядами, продуктивность деятельности педагога определяется наличием у него определенного объема знаний (когнитивный аспект), умением, определенным образом выстраивать свою профессиональную деятельность (деятельностный аспект) и обладанием определенными личностными качествами (личностный аспект).

Когнитивныйаспект предполагает наличие:

- общей эрудиции,

- знаний в области современной философии образования,

- системы знаний о человеке и о его развитии,

- знаний по психологии личности, психологии познания и общения, возрастной психологии, знаний по валеологии и акмеологии школьного образования,

- знания коррекционно-развивающих технологий обучения и воспитания и технологий развития одаренности и творчества,

- знания и адекватную оценку индивидуальных особенностей, путей и способов самосовершенствования учащихся и самого себя.

Воспользовавшись подходами Ш.А. Амоношвили, Е.В. Бондаревской, И.С. Батраковой, О.С. Газмана, Е.И. Казаковой, Ю.Н. Кулютина, Н.В. Кузьминовой, С.В. Кульневича, В.Н.Максимовой, А.П. Тряпициной и др., мы рассматриваем профессиональную деятельность педагога как процесс решения многообразных и разноплановых, следующих одна за другой профессиональных задач. При этом каждая педагогическая задача связана с максимальным раскрытием в ребенке его уникального потенциала в определенных условиях. Содержанием педагогических задач является не передача знаний и формирование умений и навыков, не педагогическое воздействие, а создание педагогических условий, обеспечивающих целенаправленное и эффективное саморазвитие личности ученика и учителя в процессе взаимодействия. Такое понимание педагогической деятельности предполагает следующие требования к деятельности учителя (деятельностный аспект):

- анализ своих личностно-профессиональных возможностей и способностей, особенностей профессионального опыта,

- наличие умений и навыков строить взаимодействие с другими людьми, оказывать на них целенаправленное акмеологическое воздействие в целях побуждения к конкретным действиям или деятельности,

- умение средствами своего учебного предмета развивать личность учащихся,

- создание установки на самосовершенствование учеников, на стремление и готовность к самостоятельным попыткам изменения себя, обеспечение процесса их протекания,

- включение ребенка во взаимодействие с объектами, с целью его психических изменений, поиск организации хода самоконтроля, самокоррекции ученика в его деятельности, в рамках поставленных целей и задач,

 - отказ от авторитарных методов в обучении и воспитании построение учебно-воспитательного процесса как цепи жизненно значимых для ученика событий, как процесса овладения социальным опытом решения проблем,

- преодоление пассивности учащихся путем овладения методами и приемами активного взаимодействия, раскрепощения личности ученика, освобождение от страха перед ошибкой, создание ситуации свободного выбора, индивидуального темпа и видов деятельности,

- обеспечение условий для формирования у учащихся навыков субъективного контроля – осознания и объяснения им меры своего участия в том, что с ним происходит».

Учитывая личностные характеристики учителя, выделенные В.А. Кан-Каликом, В.А. Караковским, Н.В. Кузь­миной, Б.Т. Лихачевым, А.В. Мудриком, Г.К. Селевко, В.А. Сластениным, Н.Е. Щурковой и др. как профессионально значимые и обеспечиваю­щие эффективность его деятельности, мы сформулировали следующие требования к личностным качествам педагога-акмеолога (личностный аспект):

- позитивное отношение к жизни, вера в добро, умение видеть и чувствовать свою со­причастность к происходящему, умение меняться, учиться у жизни, уме­ние рисковать, использовать новые формы бытия,

- наличие нужного для профессионального труда состояния здоровья,

- способность определять перспективы своего саморазвития в контексте акмеологических задач школы и акмеологической модели педагога,

- аутопсихологическая компетентность, понимаемая как свойство личности, представляющее собой высокую степень развития саморегуляции в сферах самосознания, самочувствования и самодеятельности, оказывающее стимулирующее влияние на развитие личности во всех областях её жизнедеятельности»,

- трудолюбие, целеустремленность, инициативность, адекватная самооценка своих способностей и творческих возможностей, гибкость и оперативность, конкурентоспособность, смыслотворчество (ориентация на позитивные элементы своей жизни и деятельности), следование профессиональной этике,

- использование всех своих внутренних ресурсов для развития личности обучающихся и их подготовки к успешному вхождению в следующие педагогические системы,

- сформированность установки: «можно научить каждого и можно обеспечить развитие каждого».

На развитие всего перечисленного выше направлена методическая деятельность в образовательной организации. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал активным субъектом процесса совершенствования. Это требует не эпизодического, а комплексного подхода. Именно поэтому в образовательном учреждении была разработана модель инновационно-методической работы.

**Научной основой модели являются**:

– научные подходы к повышению качества педагогической деятельности рассматриваемые в работах В.И. Гинецинского, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, А.Е. Марона, Э.М. Никитина, В.А. Сластенина, А.И. Щербакова и др.;

- теоретические основы методической работы раскрытые в трудах С.Г. Ворошилова, В.И. Загвязинского, Н.Д. Иванова, В.А. Кан-Калика, Н.В. Кузьминой, В.М. Лизинского, Е.Н. Линчинской, И.В. Немовой, М.М Поташника, Н.А. Скворцовой, В.И. Дружинина 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 Шириным.

**Блок целепологания**

**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 (включая и меры по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива школы в целом, а в конечном счете - на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных школьников (Ю.К. Бабанский,1988)

Главная **цель** инновационно-методической работы - это всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, 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 и личностно- нравственных качеств педагогов;

- создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих традиции школы;

* совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса
* обновление и совершенствование компетенций в области преподавания учебной дисциплины, взаимодействия с учащимися, организации творческой, активной, самостоятельной работы учащихся, как на занятиях, так и во внеучебное время;
* 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;

- 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**

Уровень стратегического управления

Директор

Педагогический совет

Зам.директора

Инновационно-методический совет

Уровень тактического управления

Руководители МО

методисты

Методические объединения

Уровень текущего управления

Научный руководитель инновационной работы

Проблемные лаборатории (Творческие группы)

Инновационная (научно-исследовательская) деятельность

**Обеспечивающие службы**

- Медицинская

- Психологическая

- Библиотека

**Поддерживающие службы**

- Бухгалтерия

- Секретариат

- Служба материально-технического снабжения

- Служба информационно-технической поддержки

**Распределение функций реализации основных направлений**

**инновационно-методической работы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления инновационно-методической работы** | **Ответственные** |
| Определение стратегии инновационно-методической работы | Педагогический совет |
| Нормативно-правовое обеспечение инновационно-методической работы | Директор, заместитель директора |
| Организация обучения педагогов на курсах повышения квалификации  | Заместитель директора, руководители МО, Методисты |
| Материально-экономическое обеспечение инновационно-методической работы | Директор, бухгалтерия, служба материально-технического обеспечения |
| Реализация системы материального и морального стимулирования участия сотрудников в иновационно-методической работе | Директор, ИМС, заместитель директора  |
| Управление реализацией избранной стратегии инновационно-методической работы | ИМС, заместитель директора  |
| Анализ эффективности действующей в школе системы иновационно-методической работы | ИМС, руководители МОЗаместитель директора,  |
| Оценка эффективности действующей в школе системы иновационно-методической работы  | Педагогический совет |
| Организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров | Заместитель директора, руководители МО, Методисты, психолог, |
| Деятельность по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность) | Методисты, психолог,Заместитель директора, руководители МО |
| Обеспечение участия педагогических работников в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня | Заместитель директора, руководители МО |
| Выявление, изучение, обобщение и распространение наиболее ценного опыта педагогической, инновационной и др. деятельности членов педколлектива | ИМС, Заместитель директора, руководители МО |
| Информирование кадров о новых требованиях, предъявляемых к работе и последних достижениях педагогической науки и практики | Методисты, библиотекаЗаместитель директора, руководители МО |
| Изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых технологий и инноваций | ИМС, методистыЗаместитель директора, руководители МО |
| Изучение системы работы, диагностика профессиональных интересов, затруднений педагогов | руководители МО, методисты |
| Изучение, анализ состояния образовательного процесса и совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса | Педагогический совет, ИМС, методистыЗаместитель директора, руководители МО |
| Инновационная (научно-исследовательская) деятельность | Научный руководитель ИР, творческие группы |

**Система стимулирования профессионального развития педагогических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| Мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности. | Открытие собственного мастер-класса для учителей района. Повышение самостоятельности учителя: возможность работать по интересующей программе, выбора класса, предоставления наиболее удобного графика работы (расписания). Содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, ее распространении в районе, крае |
| Мотив личного развития, приобретения новой информации | Направление на стажировку, курсы. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому). Творческий отпуск в каникулярное время. Дополнительные дни к отпуску. Оплата научно-методической литературы |
| 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 подразделениями школы. Получение права на проведение семинаров, курсов, лекций для своих коллег по школе. Рекомендация на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей с оплатой этой работы |
| Потребность в причастности к делам | Вхождение в состав различных органов общественного управления школой |
| Мотив стабильности, защищенности | Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу. Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе |
| Мотив состязательности | Содействие в выдвижении на престижные конкурсы. Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства с назначением годовой надбавки к зарплате |

**Нормативно-регламентирующий блок**

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

- Положение о педагогическом совете

- Положение о инновационно-методическом совете

- Положение о методическом объединении педагогических работников

- Должностные инструкции работников образовательного учреждения

- Положение о школьной библиотеке

- Положение о школьном методическом кабинете

- Положение о творческой (проблемной) группе

- Положение о школьной социально-психологической службе

- Положение о премировании работников

- Положение о доплатах и надбавках (материальном стимулировании) работников

**Содержательный блок**

Основные **направления** инновационно-методической работы:

- изучение системы работы, диагностика и удовлетворение профессиональных интересов, ликвидация профессиональных затруднений педагогов

- 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;

- изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых технологий и инноваций;

- 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, 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 собственной папки достижений (портфолио);

- создание методической копилки;

- педагогический аудит,

- творческий отчет,

- разработка собственных средств наглядности;

- работа над собственной методической темой;

- разработка собственных диагностических материалов, ведение мониторинга по определенной проблеме;

- подготовка выступления на педсовете по проблеме;

- посещение и анализ уроков и внеклассных мероприятий;

- персональные консультации;

- собеседование у администрации;

- обучение на курсах повышения квалификации, стажировка;

- разработка авторского курса или учебного пособия;

- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения.

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

* работа над единой методической темой;
* педагогическая мастерская;
* деятельность методических объединений,
* школы молодого специалиста, педагогического мастерства передового опыта и др.,
* деятельность экспериментальных, творческих, проблемных групп,
* авторские площадки, внедренческие площадки
* теоретические семинары (доклады, сообщения)
* методические диспуты, дискуссии;
* методические (предметные) 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.

- школьные педагогические чтения или научно - практические конференции.

- общественная аттестация педагогических работников

- наставничество

- выпуск школьного методического журнала

- обучение на курсах в системе повышения квалификации

**Алгоритм реализации основных направлений индивидуального профессионального развития педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание деятельности** | **Форма предъявления результата** |
| Самоанализ системы работы, диагностика профессиональных интересов, затруднений | Раздел «Самоанализ системы работы» в годовом индивидуальном плане профессионального развития |
| Изучение последнихдостижений педагогическойнауки и практики*,* новыхтехнологий, требований, предъявляемых к работе  | Выступление по изученной теме на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня, реферат, аннотированный список литературы  |
| Совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса (разработка авторского курса, конспектов уроков (мероприятий), подборки упражнений, дидактического материала, контрольных работ, тестовых заданий и др.)  | Разработанные материалы, выступление на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня, участие в методических проектах, публикация в школьном методическом журнале, участие в предметных, методических неделях |
| Обобщение и распространение собственного опыта педагогической деятельности | Выступление на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня, проведение открытых уроков (мероприятий), описание собственного опыта педагогической деятельности, публикация в школьном методическом журнале, участие в предметных, методических неделях  |
| Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы  | Курсовая работа по итогам прохождения курсов, выступление на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня |
| Участие в инновационной (научно-исследовательской) деятельности | Материалы, по итогам инновационной деятельности, выступление на школьной научно-практической конференции (педагогических чтениях) |
| Участие в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня | Материалы, по итогам участия в мероприятиях |
| Участие в деятельности по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность | Отчет по итогам деятельности |
| Повышение квалификационной категории | План мероприятий по подготовке к сдаче квалификационных испытаний. Участие в общественной аттестации педагогов |

**Структура портфолио педагога**

* индивидуальный план профессионального развития (самоанализ деятельности педагога, тетрадь посещения уроков и занятий; тетрадь взаимопосещений; участие в инновационной (опытно-экспериментальной) работе; обобщение педагогического опыта; повышение квалификационной категории, участие в деятельности по адаптации педагогических кадров, участие в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня, обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы, работа по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса, изучение последнихдостижений педагогическойнауки и практики*,* новыхтехнологий, требований, предъявляемых к работе
* портфель личных и профессиональных достижений учителя;
* профессиональные награды и поощрения;
* сведения о повышении квалификации.

**Годовая циклограмма инновационно-методической работы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Мероприятия** | **Периодичность проведения** |
| Рассмотрение вопросов организации инновационно-методической работы на заседании педагогического совета | Не реже 1 раза в год |
| Заседания инновационно-методического совета | 1 раз в полугодие |
| Научно-методическая конференция (Педагогические чтения) | 1 раз в год |
| Конкурсы «Учитель года», «Воспитать человека» | 1 раз в год |
| Методический аукцион | 1 раз в год |
| Конкурс «Лучший кабинет (классная комната)» | 1 раз в год |
| Оперативные совещания инновационно-методического совета | 1 раз в четверть |
| Заседания методических объединений | 4 раз в год |
| Совещание при директоре по вопросам организации инновационно-методической работы в текущем году | В начале года |
| Оперативные заседания методических объединений | По необходимости |
| Методическая неделя  | 1 раз в год |
| Предметные недели  | 1раз в месяц |
| Занятия в школе молодого специалиста | 1 раз в четверть |
| Занятия в школе педагогических инноваций | 1 раз в четверть |
| Предоставление отчетов об итогах работы над индивидуальной методической темой  | Апрель |
| Защита индивидуальных планов профессионального развития | Октябрь |
| Общественная аттестация педагогических работников  | Фвраль-март |
| Определение ответственных (наставников) за организацию деятельности по адаптации педагогических кадров  | Сентябрь |
| Выпуск школьного методического журнала  | Июнь |
| Рассмотрение вопросов организации инновационной (научно-исследовательской) деятельности на заседании ИМС | Не реже 1 раза в год |
| Рассмотрение вопросов по итогам работы по адаптации педагогических кадров | Май  |
| Фестиваль «Портфолио педагога» | Апрель  |
| Методическое мероприятие «Информационно-методический час» (информирование педагогов о новых требованиях, предъявляемых к работе и последних достижениях педагогической науки и практики) | 1 раз в месяц |
| Фестиваль педагогических идей | Март |

**Результативный блок**

Наиболее конкретным, четким, продуманным, практико-ориентированным нам представляетсявариант 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 заслуженных, имеющих ордена, медали, отличников, почетных работников

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

1.3. Доля руководителей ОУ с управленческим образованием

1.4. Доля педагогов, имеющих высшее педагогическое образование

1.5. Доля педагогов, работающих в соответствии с полученной специальностью

1.6. Своевременность прохождения курсов повышения квалификации за последние 3 года

1.7. Школа является федеральной (краевой, муниципальной) инновационной площадкой

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, конференций и т.д.

1.10. Доля педагогов, ученики которых стали призерами, победителями, дипломантами федеральных (краевых, муниципальных) олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований и т.д.

1.11. Показатель обученности и качества знаний обучающихся

1.12. 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 построения диагностических карт.

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

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

б) наличие в годовых планах ОУ раздела «Методическая работа с персоналом»;

в) наличие ежегодных приказов по ОУ «Об организации иновационно-методической работы и повышения квалификации персонала на учебный год»;

г) 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 в годовых планов ОУ раздела с анализом методической работы и повышения квалификации кадров за учебный год;

в) наличие в планах профессиональных объединений на учебный год раздела с анализом развития персонала;

г) наличие ежегодного приказа по ОУ «Об итогах инновационно-методической работы и повышения квалификации кадров за учебный год»;

д) 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 работников педагогических.

3.2. Наличие и степень оборудования методического кабинета.

3.3. Доля учебных расходов в консолидированном бюджете ОУ

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

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

3.6. Наличие и разнообразие органов общественного управления инновационно-методической работой.

3.7. Доля персональных компьютеров, имеющих выход в Интернет.

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

3.9. Уровень медицинского обслуживания педагогов и поддержания их здоровья.

3.10. Доля средств на организацию инновационно-методической работы в консолидированном бюджете ОУ.

3.11. Степень удовлетворенности педагогов условиями труда

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

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

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

**План инновационно-методической работы**

**на учебный год**

**Цель:** Повышение профессионального уровня педагогических работников в условиях внедрения Федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** |
| **Изучение системы работы, диагностика и удовлетворение профессиональных интересов, ликвидация профессиональных затруднений педагогов** |
| Диагностика образовательных потребностей и профессиональных затруднений работников в период перехода на ФГОС ООО | Май  | Зам.директораМетодист  |
| Разработка диагностического инструментария для выявления профессиональных затруднений педагогов. | Сентябрь-декабрь | Методист |
| Организация работы в методических объединениях по теме «Использование современных информационных технологий - ресурс повышения эффективности образовательного процесса» | В течение года | Руководители MO |
| Семинар «Система работы школы по повышению качества обучения и пропедевтика неуспеваемости в рамках подготовки к ГИА-9 и ЕГЭ» | Январь | Зам.директора |
| Создание и организация работы **проблемных групп** по разработке:- Положения о рабочих программах учебных предметов (с учетом требований ФГОС ООО); - Положения о внеурочной деятельности; - Положения о системе оценивания учебных достижений планируемых результатов освоения ООП ООО; - Положения о портфеле достижений обучающегося  | В течение года | Методист  |
| Разработка рекомендаций для педагогических работников по:- организации внеурочной деятельности; - выстраиванию системы оценивания учебных достижений;- использованию интерактивных технологий. | Март-май | Зам.директораМетодист Руководители MO |
| Организация сетевого сообщества педагогов по проблемам введения ФГОС ООО | Сентябрь | Методист Системный администратор |
| Оформление стенда «ФГОС ООО» для педагогов ОУ | Октябрь  | Методист |
| Аттестация педагогов в области ИК-технологий | Январь | Зам.директораМетодист Системный администратор |
| Круглый стол «Преемственность между начальной ступенью обучения и основной школой в условиях введения ФГОС ООО» | Декабрь | Методист Руководители MO |
| Методические консультации:- «Реализация программ внеурочной деятельности: формы реализации, диагностика эффективности»- «Новые формы оценивания учебных достижений учащихся» | В течение года | Методист  |
| Расширенное заседание ИМС «Об итогах работы по обеспечению качественных условий введения ФГОС основного общего образования. Карта самооценки результатов введения ФГОС» | Май | Зам.директораМетодист  |
| **Деятельность по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность)** |  |
| Определение ответственных (наставников) за организацию деятельности по адаптации педагогических кадров  | Сентябрь | Зам.директораРуководители MO |
| Защита индивидуальных планов профессионального развития | Октябрь | Зам.директораРуководители MO |
| Организация работы «**Школы молодого учителя»:**- ознакомление с нормативной правовой документацией по правам и льготам молодых специалистов;- составление рабочих программ по предмету, планов классного руководителя- выявление и пути преодоления профессиональных затруднений- системно-деятельностный подход в обучении- ИКТ-компетентность учителя в условиях реализации ФГОС- система контроля и учёта знаний обучающихся средствами ИКТ- интерактивная доска на уроках- методические требования к современному уроку- основные методы и технологии развития универсальных учебных действий- составление технологической карты урока- моделирование организации образовательного процесса, обеспечивающего интеграцию урочной и внеурочной деятельности учащихся | В течение года | Методист  |
| Определение степени комфортности учителя в коллективе | Октябрь | Педагог-психолог |
| Методическая выставка достижений молодого педагога | Апрель | Методист Педагоги-наставники |
| Психологические тренинги для формирования навыков эмоциональной саморегуляции, развития способности сохранять и активизировать компенсаторные, защитные и регулятивные механизмы с целью сохранения эмоционального здоровья, профессионального долголетия. | В течение года | Педагог-психолог |
| Заседание Методического совета «Об итогах работы по адаптации педагогических кадров» | Май | Зам.директора |
| **Выявление, изучение, обобщение и распространение наиболее ценного опыта профессиональной деятельности членов педколлектива** |  |
| Фестиваль «Портфолио педагога» | Апрель | Зам.директораМетодист |
| Изучение опыта работы учителей школы по реализации системы контрольно-оценочной деятельности в условиях введения ФГОС ООО | Февраль  | Методист Руководители MO |
| Организация взаимопосещения уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий по теме «Современные образовательные технологии как средство реализации ФГОС ООО» | Май | Зам.директораМетодист Руководители MO |
| Фестиваль педагогических идей «Введение ФГОС ООО: первые педагогические находки» | Март | Зам. ДиректораМетодист Руководители MO |
| Размещение на школьном сайте информации о подготовке педагогического коллектива к внедрению ФГОС ООО в разделе «Методическая копилка» | В течение года | Зам.директораСистемный администратор  |
| Педагогический совет «Эффективность образовательного процесса в школе в условиях внедрения ФГОС ООО: анализ, тенденции и перспективы» | Ноябрь  | Зам.директора |
| Методическая неделя «Метапредметный подход в обучении как основное требование ФГОС» | Февраль | МетодистРуководители МО |
| Предоставление отчетов об итогах работы над индивидуальной методической темой  | Апрель | МетодистРуководители МО |
| Выпуск школьного методического журнала  | Июнь | Зам.директораМетодист Системный администратор  |
| **Изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых технологий и инноваций** |  |
| Организация работы «**Школы педагогических инноваций»****-** «Современные продуктивные педагогические технологии»**-** «Диагностический инструментарий для изучения мотивации к обучению»**-** «Личность педагога в современной школе: требования времени и государства»**-** «Проектирование универсальных учебных действий обучающихся»**-** «Проблема формирования контрольно-оценочной деятельности ученика и организация системы оценивания в рамках внедрения ФГОС в средней школе» | В течение года | Зам.директораМетодист  |
| Изучение опыта общеобразовательных учреждений, участвующих в апробации ФГОС ООО | В течение года | Зам.директораМетодист Руководители MO |
| Годичный теоретический семинар по изучению нормативно-правовой базы введения ФГОС ООО | В течение года | Зам.директора |
| Методическое мероприятие «Информационно-методический час» | 1 раз в месяц | МетодистБиблиотекарь |
| Организация выставок методической литературы по проблемам введения ФГОС ООО | В течение года | МетодистБиблиотекарь |
| Размещение материалов периодической печати по вопросам внедрения ФГОС ООО в разделе «Методические новинки» на странице библиотеки сайта школы | В течение года | МетодистБиблиотекарьСистемный администратор |
| Формирования разделов медиатеки школы: «ФГОС. Нормативно-правовая база»«ФГОС. Методические рекомендации»«ФГОС. Внеурочная деятельность»«ФГОС. Рабочие программы по предметам»«ФГОС. Из опыта работы»«ФГОС. Воспитательная работа»«ФГОС. Профилизация»«ФГОС. УУД: Технологии формирования и оценивания»«ФГОС. Контроль и оценка» | В течение года | МетодистБиблиотекарь |
| Педсовет «Современный урок в свете внедрения ФГОС ООО» | Ноябрь | Зам.директора |
| Методический семинар «Стратегии смыслового чтения и работа с текстом как одно из направлений формирования универсальных учебных действий обучающихся» | Ноябрь | Методист  |
| Методический семинар «Формирование ИКТ-компетентности обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности» | Январь | Методист  |
| Методический семинар «Метапредметные результаты обучения: критерии оценки, особенности диагностики» | Апрель | Методист  |
| Практико-ориентированный семинар "Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся в условиях введения ФГОС ООО" | Май | Методист  |
| **Инновационная (научно-исследовательская) деятельность по теме «Развитие образовательного пространства школы в личностно–ориентированной парадигме, как условие преодоления неуспешности и повышения качества обучения»** |  |
| Организация работы **творческих групп** учителей по следующим направлениям:* метод проектов как средство формирования ключевых образовательных компетентностей обучающихся;
* интеграция урочной и внеурочной деятельности как средство формирования индивидуальной образовательной траектории обучающегося;
* учет возрастных особенностей обучающихся при формировании ключевых образовательных компетенций в основной школе
* Семья и школа. Пути сотрудничества в вопросах духовно-нравственного развития и воспитания школьника в ходе реализации ФГОС
 | В течение года | Научный руководитель ИРМетодист |
| Семинар «Методы психологической диагностики как средство анализа и прогнозирования личностного развития школьника» | Октябрь | Научный руководитель ИРПедагог-психолог |
| Педагогические чтения по проблеме «Пути организации личностно-ориентированного образовательного пространства школы». | Май | Научный руководитель ИРМетодист  |
| **Обеспечение участия педагогических работников в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня** |  |
| Участие в вебинарах, семинарах, конференциях, совещаниях и др. по вопросам внедрения ФГОС ООО | В течение года | Зам.директораМетодист Руководители MO |
| Организация и проведение школьного конкурса «Лучший кабинет (классная комната)» | Октябрь | Зам.директораМетодист  |
| Организация и проведение методического аукциона «Лучшая система оценивания метапредметных и личностных образовательных результатов обучающихся» | Ноябрь | Зам.директораМетодист |
| Организация и проведение школьных конкурсов педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитать человека» | Декабрь | Зам. ДиректораМетодист  |
| Участие в районных конкурсах педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитать человека» | Январь-март | Зам.директораМетодист |
| Составление и реализация плана прохождения курсов повышения квалификации по тематике ФГОС ООО | В течение года | Зам.директораМетодист |
| **Организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров** |  |
| Консультации для аттестующихся педагогов:- Самоанализ педагогической деятельности»- Портфолио педагогической деятельности- Заполнение документов для прохождения аттестации | 1 четверть | Зам.директора |
| Издание приказов:- о создании школьной аттестационной комиссии для проведения аттестации на соответствие должности;- о создании экспертных групп;- об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности  | Сентябрь | Зам.директора |
| Оформление стенда по аттестации | Сентябрь | Методист  |
| Распределение обязанностей и обучение членов аттестационной комиссии и экспертных групп | Октябрь | Зам.директора |
| Разработка инструкции о порядке проведения экспертизы продуктов профессионально–педагогической деятельности для прохождения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности  | Сентябрь | Зам.директора |
| Консультации с аттестующимися педагогами по снятию тревожности | В течение года | Педагог-психолог |
| Изучение деятельности педагогов, оформление необходимых документов для прохождения аттестации | В течение года | Члены аттестационной комиссии, экспертных групп |
| Теоретический семинар «Нормативно-правовая база и методические рекомендации по вопросам аттестации». | Октябрь | Зам.директора |
| Проведение общественной аттестации педагогических работников | Март | Зам.директораМетодист Руководители MO |