

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ШТЕЙНГАРДТОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ПРОЛЕТАРСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Утверждаю

Приказ 09-11 от 02.09.2021г.

Директор школы  И.В. Толпинская



Школьный проект

"Модернизация модели методической службы в рамках реализации новых образовательных стандартов "

2021г.

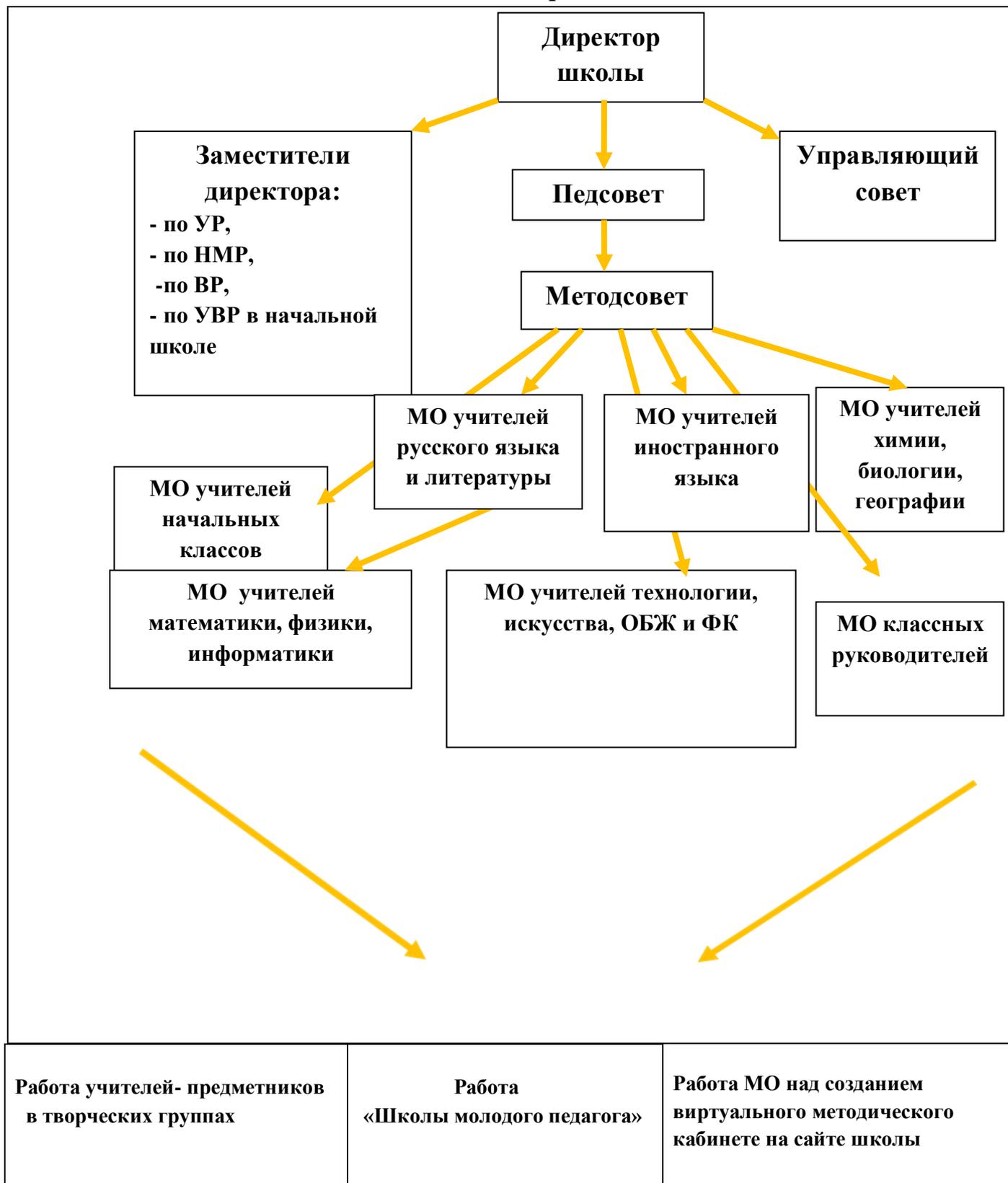
Введение.

Обоснование необходимости модернизации школьной методической службы связано с новой парадигмой образования, ориентированной на формирование у учащихся практических навыков, на способность применять знания, реализовывать собственные проекты, т.е. формирование УУД. Актуальность проблемы формирования универсальных учебных действий обусловлена новыми требованиями к системе образования, которые определены в Федеральном государственном образовательном стандарте второго поколения. Методологическую основу стандарта составляет Программа формирования универсальных учебных действий, реализующая системно - деятельностный подход в обучении, и их формирование является приоритетным.

Так как любые преобразования, происходящие в современной школе, находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности, их личностных качеств, а также от уровня развития мотивационно - ценностной ориентации на профессию «педагог», то встает вопрос о необходимости развития профессиональной компетентности педагога, его мастерства, развития профессионально-ценностных ориентаций и качеств, творческого стиля мышления, освоение современных педагогических технологий, саморазвитии и полноценной самореализации в избранной профессии.

Современная МС – это связующее звено между деятельностью педагогического коллектива, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала каждого педагога, развитию и повышению творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

**Структура методической службы
МБОУ Штейнгардтовской ООШ**



На современном этапе методическую службу характеризует:

- инерционность в определении ее целей;
- ориентация на решение преимущественно краткосрочных задач;
- отсутствие опережающего видения роли методической работы в развитии кадровых ресурсов образовательного учреждения;
- невысокий инновационный потенциал системы методической работы;
- приверженность к линейно-функциональной организационной структуре управления.

Поскольку работа МС в современном ОУ направлена на развитие творческого потенциала педагогов, а, в конечном счете, на рост успеваемости и качества знаний учащихся, то результаты сдачи ЕГЭ, результаты участия школьников в олимпиадах муниципального уровня, так же характеризуют эффективность работы МС ОУ.

Анализ результатов ЕГЭ и участия школьников в муниципальном этапе олимпиад за последние три года показывает, что нашей школе необходима модернизация МС, поскольку множество проблем остаются нерешенными в течение нескольких лет, а модернизация всей системы образования обязывает создать гибкую модель, способную предоставить педагогу право выбора индивидуальной траектории профессионального развития, формированию профессиональной компетентности.

Таким образом, существуют противоречия, препятствующие модернизации методической службы:

- **между** возросшими требованиями и сложностью задач, стоящих перед методической службой, и их реальным состоянием;
- **между** необходимостью развития инициативы, самостоятельности и творчества участников методической деятельности и существующими методами управления методической;
- **между** постоянно растущими требованиями к педагогам и недостаточно высоким уровнем их профессионального мастерства;

- между требованиями по-новому осуществлять формы и направления методической деятельности и отсутствием готовности руководителей методических служб к этому процессу.

Концептуальные идеи развития ШМС.

Социокультурные вызовы современного общества предъявляют все более высокие требования к педагогу, уровню его общей культуры, интеллекту, профессиональной подготовке. Обновление системы общего образования предусматривает повышение профессиональной самостоятельности педагогов, предоставление им права на конструирование содержания образования, выбор форм и методов обучения и воспитания. Все это увеличивает степень ответственности МС за конечные результаты процесса модернизации повышения квалификации педагогов, совершенствование профессиональной компетентности педагогов, подготовку их к работе в новой образовательной ситуации, в создании условий для личностно-профессионального роста.

Методическое творчество возможно лишь при поддержке позитивных инициатив педагогов, налаженной системе сбора информации, связанной с инновационными разработками в системе образования.

В процессе развития МС накапливает собственный бесценный опыт. Движение к новому, например, школа является опорной в Центральном образовательном округе №1, желание изменить практику, возникшие процессы коллективного мышления и коллективного действия, организация групп и команд и как результат – переход к новому качеству жизни школы – вот те реалии, которые появились и должны получить качественное развитие в процессе обновления школы.

Концепция модели ШМС.

ШМС - это системная, коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение уровня профессиональной компетентности, развитие способности к внедрению инновационных изменений в образовательном и воспитательном процессах, а, в конечном счете, на повышение

качества и эффективности образовательного процесса, достижение целей, обусловленных потребностями современного общества, социума, самой школы.

Принципы создания новой модели МС.

- **Коллективность** (коллегиальность). В современных условиях, когда поток научной, учебной, технической и иной информации практически удваивается с каждым годом, одному очень трудно уследить за всем новым. Выход один – коллективная работа. Успешная методическая работа – плод только коллективного труда.

- **Учет индивидуальных особенностей каждого педагога.** Опора на инициативу, интересы, возможности и способности личности – существенно важное условие эффективности методической работы в целом.

- **Комплексный подход** к решению проблемы позволяет определить основные реальные и генеральные направления деятельности.

- **Конкретность и актуальность** содержания методической работы.

Цель проекта

Модернизировать систему общешкольной методической работы, посредством введения новых форм МС, способных разрешить противоречия между достигнутым уровнем методической работы и новыми требованиями, предъявляемыми к образовательным результатам в условиях работы по новым образовательным стандартам.

Задачи работы методической службы школы.

1. Выбор и апробация управленческих механизмов, используемых в работе с педагогическим коллективом (стимуляция)

2. Изучение и внедрение в структуру методической службы школы современных форм методической работы, способствующих развитию мобильности педагогов.

3. Развитие кадрового потенциала посредством внешнего взаимодействия.

4. Создание новой модели школьной методической службы, обеспечивающей формирование компетентности и повышение мотивации педагогов.

5. Организация системного, качественного мониторинга развития системы методической службы школы и результатов образовательной деятельности обучающихся.

Принципы деятельности методической службы.

Научность. Принцип научности заключается в необходимости формирования системы научных знаний, которые оказывают решающее влияние на развитие личности педагогического работника, на характер его мыслительной деятельности.

Проблемность. Принцип проблемности служит основанием для теоретического построения процесса усвоения новых понятий и способов действия в определенной логике.

Практическая направленность. Принцип практической направленности позволяет приблизить содержание учебного процесса к реалиям современного общества, учитывая его особенности. Здесь главное - научить решать свои собственные проблемы, осваивая новые методы и средства деятельности, сочетать процесс обучения с творческим решением проблем - познавательных, практических и прочих.

Оперативность, гибкость, мобильность. Предполагает гибкое реагирование на все изменения, перестройку в случае необходимости методической работы.

Систематичность. Принцип системности характеризует наличие в сознании педагогического работника структурных связей (связей строения), адекватных связям между знаниями внутри научной теории.

Преемственность и непрерывность. Преемственность в общем смысле понимается как «объективная необходимая связь между новым и старым в процессе развития», подразумевающая «не только ликвидацию старого, но сохранение и

дальнейшее развитие того прогрессивного, рационального, что было достигнуто на предыдущих ступенях, без чего невозможно движение вперед.

Дифференциация. Принцип дифференциации позволяет избежать дублирования видов деятельности, осуществляемых другими подразделениями, органами самоуправления (например, педагогическим советом и т.п.).

Конкретность. Предусматривает учет особенностей конкретной школы, дифференцированный подход к учителям.

Направления деятельности

- **научно - методическая деятельность** (изучение, апробация, внедрение научных достижений в области педагогики и психологии);

- **организационно - методическая** (помощь молодым специалистам, помощь педагогам в период подготовки к аттестации, организация работы всех структурных подразделений МС, методическая помощь в подготовке к ЕГЭ и реализации новых стандартов обучения);

- **консультационная** (организация групповых и индивидуальных консультаций для педагогов);

- **аналитическая** (мониторинг потребностей, затруднений, проблем педагогов, связанных с профессиональной деятельностью).

Методологическую основу проектирования деятельности методической службы составляют:

- идеи гуманизации образования, разработанные в научных исследованиях Д.Лихачева, В.П. Зинченко, А. Маслоу, Э. Фромма, А.Д. Спирина;

- культурологический и ценностный подходы к образованию, отраженные в трудах И.Ф. Исаева, А.Г. Здравомыслова, В.А. Караковского;

- личностно-деятельностный подход в образовании (А.Н. Леонтьев, С.П. Рубинштейн, И.С. Якиманская, Е.В. Бондаревская, и др.);

- теория личностно-ориентированного подхода в образовании (В.А.Беликов, В.Л. Ляудис, Н. Роджерс, И.С. Якиманская и др.);

- теория педагогической поддержки и психолого-педагогического сопровождения (О.С. Газман, М.Р. Битянова);

- теоретические положения об открытых образовательных системах (В.Г. Бочарова, В.А. Караковский, Ю.А. Конаржевский, О.Е. Лебедев, Л.И.Новикова, М.Н. Певзнер, Н.Л. Семенова);

- идея программно-целевого управления педагогической системой (В.А. Караковский, М.М. Поташник, Л.Ф. Спирин).

Управленческо-кадровый аспект

Механизм управления проектом:

1. Каждое из направлений проекта курируется одним из заместителей директора, которые ежегодно представляет аналитическую справку о ходе реализации мероприятий проекта.

2. В рамках реализации проекта будут создаваться временные творческие группы, ответственные за его реализацию.

3. Функция общей координации реализации проекта выполняет методический совет школы.

4. Информация о ходе реализации проекта ежегодно представляется на заседаниях педагогического совета.

Механизмы реализации проекта - деятельность педагогического коллектива направлена на решение каждой из поставленных задач проекта. При выборе стратегии и механизмов достижения поставленной цели ОУ руководствуется как ранее апробированными, обеспечивающими решение локальных проблем, так и модифицированными способами и методами: анализа, программирования, оценки, мониторинга и другими, направленными на решение комплексных задач. Выбор мероприятий обеспечивает логическую цепь педагогических действий и руководствуется следующими критериями, а именно, наличием у нашей школы:

- концептуального видения своей деятельности в проекте;
- результатов анализа всех составляющих школьного образования;
- необходимые ресурсы и условия (материальные, технические, информационные, кадровые и другие).
- идеи долгосрочного развития образовательного учреждения.

Формы методической работы

(теоретические и практико-ориентированные)

Теоретические формы работы

- курсовая подготовка (очная и заочная формы);
- самообразование;
- лекции, семинары.

Практико-ориентированные формы работы:

- защита дистанционных проектов;
- вебинары;
- сайт учителя в Интернете;
- сетевое сообщество педагогов;
- научно-методические конференции;
- мастер-классы;
- конкурсы профессионального мастерства (различной тематики и направленности);
- методические интерактивные выставки;
- работа над индивидуальной траекторией развития учителя;
- временные творческие группы

Содержательные характеристики модели МС

В этой структуре доминируют координационные связи между всеми субъектами, причем эти связи везде прямые и обратные, непосредственные и опосредованные. Все объекты (субъекты), с кем взаимодействует учитель, расположены по кругу в произвольном порядке, поэтому стрелки, отражающие их взаимодействие между собой, у каждого объекта (субъекта) относятся не только к двум соседним, но и ко всем остальным. По кругу изображены все возможные объекты (субъекты), с кем мог бы взаимодействовать учитель, выстраивая в процессе **самопроектирования** свою личную систему, структуру своей методической деятельности. Не администрация навязывает учителю формы методической работы, а сначала учителя (каждый в отдельности) подают завучам свои предложения и пожелания, которые рассматриваются, обсуждаются всеми

субъектами методической работы, на основе чего и выносится согласованное решение. Главное в этом варианте оргструктуры управления (самоуправления) то, что главным субъектом выступает сам учитель.

Новизна модели виртуальной МС в нашей школе заключается в следующем:

- создание и организация работы виртуального школьного методического кабинета на сайте ОУ (осуществляет работу под руководством методсовета, тесно взаимодействует со структурными подразделениями);

-организация работы творческой группы: «Организация работы со слабоуспевающими учащимися»,

- организация работы временных творческих групп.

Помимо изменений в структуре МС школы планируется проведение конкурсов, ярмарки методических находок, конференций, с целью активизации методической деятельности педагогов. Конкурсы помогут выявить сильные и слабые стороны профессиональной деятельности педагогов; проведение ярмарок, конференций и т. п. будет способствовать популяризации достижений коллег; итоговые мероприятия позволят оценить работу всей ШМС и позволит наметить вектор развития ШМС в следующем учебном году.

Этапы реализации проекта

1 этап - подготовительный (октябрь - ноябрь 2021 года)

Изучение материалов, необходимых для разработки модели; анализ деятельности ШМС; разработка модели ШМС; ориентирование педагогического коллектива на предстоящую деятельность.

2 этап - организационный (1-2 недели сентября 2021 учебного года, ноябрь-декабрь)

Проведение первых заседаний МО; корректировка и утверждение планов работы; распределение обязанностей среди членов МО.

3 этап - внедрения и реализации (декабрь 2021 учебного года – март 2022 учебного года)

Реализация планов работы всех МО; контроль и координация деятельности МО

методическим советом; создание и организация работы ПГ и ТГ; своевременное корректирование деятельности МО.

4 этап - обобщение (апрель-май 2022 учебного года)

Подведение итогов работы, анализ работы МО и ШМС; проведение итоговых мероприятий; составление планов работы на новый учебный год; участие в разработке плана работы школы на новый учебный год; обобщение положительного опыта работы.

Предполагаемые результаты внедрения модели ШМС.

1. Повышение уровня методической активности у 30 -40% педагогов.
2. Внедрение современных педагогических технологий в практику работы (не менее чем у 80-90 % учителей).
3. Участие учителей в работе сетевых сообществ (не менее 30 %).
4. Повышение качества знаний учащихся (на 3-5 %).
5. Повышение профессионального уровня педагогов школы.

Возможные риски.

1. Инертность и низкий уровень методической активности отдельных педагогов.
2. Несвоевременность проведения мероприятий, выполнение намеченного плана работы не в полном объеме.
3. Чрезмерная загруженность квалифицированных и методически активных педагогов.

Пути преодоления возможных рисков.

1. Создание и введение системы стимулирования.
2. Проведение регулярного контроля за деятельностью МО и педагогов. (прил.1)
3. Популяризация положительного опыта работы и профессиональных достижений.
4. Своевременное корректирование работы МО.
6. Организация тесного взаимодействия всех МО.

Перспективы развития ШМС.

1. Дальнейшее развитие и эффективное использование педагогического потенциала путем участия учителей в деятельности ПТГ, ВГ, тематика работы которых не будет оставаться неизменной. Не исключено введение в структуру ШМС создание новых творческих лабораторий.
2. Дальнейшее разрешение проблемы адресности оказания методической помощи на основе диагностики путём обновления содержания и форм обучения. Роль виртуального школьного методкабинета должна стать эффективным помощником в работе учителя.
3. Повышение уровня личностно - профессиональной готовности педагогов к использованию нетрадиционных форм непрерывного образования в межкурсовой период, позволяющих оптимизировать педагогическую деятельность.

Способ оценки планируемых результатов.

Для оценки планируемых результатов существует внутришкольная система показателей эффективности проекта (**Приложение 2**).

Заключение

Одной из серьезных задач, стоящих перед школьной администрацией, остается создание условий для роста профессионального мастерства педагогов. А для этого в свою очередь необходима действенная и эффективная структура методической службы в образовательном учреждении, поскольку мастерство учителя формируется через постоянную, систематическую профессиональную учебу на местах. Методическая работа – важнейшее звено системы непрерывного образования членов педагогического коллектива школы. Кроме того, повседневная деятельность по повышению квалификации тесно связана с учебно-воспитательным процессом, и учитель имеет возможность в ходе работы каждодневно на практике закреплять свои теоретические познания. Важен и тот факт, что, сотрудничая в течение длительного времени, руководители методической службы в состоянии изучить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма и взаимодействие с коллективом. Методическая служба в

образовательном учреждении дает возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в апробации экспериментов и инноваций. Она постоянно стимулирует развитие творческого потенциала учителя, направленного на формирование и развитие личности учащегося.

Образование в современном мире выступает важнейшим фактором национальной безопасности, социальной стабильности и развития. Подходы к совершенствованию отечественного образования сформулированы во многих нормативно-правовых документах федерального и регионального уровня. В этих документах подчеркивается необходимость постоянного повышения уровня профессиональной квалификации и компетентности.

Таким образом, успешность развития методической службы обусловлена:

- разработкой и реализацией проекта развития виртуальной методической службы;
- моделированием процесса управления методической службой, основанной на принципах целостности, структурности, надежности и гибкости, преемственности, социального партнерства;
- развитием профессиональной компетентности педагогических кадров, повышением мотивации участников учебно-воспитательного процесса на методическую работу, направленную на постоянное совершенствование содержания образования.

Важнейшим условием повышения качества образования является создание современных условий, активизирующих профессионально-познавательный поиск педагога, способствующий развитию его творческих сил, самостоятельности, нового научного стиля мышления.

Список используемой литературы

1. Авдеева С.М. Российская школа на пути к информационному обществу: проект "Информатизация системы образования"/С.М. Авдеева, А.Ю. Уваров//Вопросы образования. - 2005. - №3.- С.33 - 53.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2009. – 320 с.
3. Лизинский В.М. Идеи к проектам и практика управления школой. – М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 2000.
4. Лизинский В.М. О методической работе в школе. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2011. – 210 с.
5. Менеджмент в управлении школой. Учебное пособие для слушателей. – М.: Магистр, 2011.- 127 с.
6. Поташник М.М.. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448с.
7. Михеев В.А. Социальное партнерство и пути совершенствования публичной политики. <http://www.transpress.ru/vlast/0507/13.html>

**Критерии эффективности методической работы
(школьный уровень)**

1. Категорийный состав методического объединения. Количество педагогов, повысивших и подтвердивших свою категорию.
2. Количество проведённых плановых и оперативных заседаний МО.
3. Количественный и качественный анализ рассмотренных на заседаниях МО вопросов по:
 - изучению нормативно-правовой базы преподаваемых предметов;
 - методике преподавания предметов;
 - решению практических задач преподаваемых предметов.
4. Участие МО в педагогических советах, семинарах, конференциях (количество выступлений, их тематика, уровни: школьный, районный, республиканский и т.п.).
5. Участие МО в методических неделях (количество проведённых открытых уроков, количество учителей, давших открытые уроки).
6. Участие в предметных неделях (количество проведённых внеклассных мероприятий на уровне класса, школы; их тематика, результативность).
7. Работа по изучению, обобщению и распространению опыта работы МО (открытые мероприятия МО: заседания, семинары и т.п.).
8. Работа МО по освоению и внедрению в УП современных педагогических технологий.
9. Работа МО с одарёнными детьми.
 - 9.1.
 - индивидуальная работа,
 - кружковая работа,
 - факультативы,
 - спецкурсы,
 - курсы по выбору,
 - элективные курсы.
 - 9.2. Участие в предметных олимпиадах: школьных, городских, областных, региональных и т.д. (учитель, количество участников, победителей).
 - 9.3. Участие в творческих конкурсах, играх, соревнованиях (название, количество участников, результаты).

9.4. Работа по развитию учебно-методической базы кабинетов (количество, названия методических разработок, учебно-наглядных пособий, раздаточного дидактического материала).

10. Работа со школьной документацией (оформление журналов, графиков, протоколов контрольных работ, отчётов о проделанной работе и др.: качество и своевременность сдачи).

11. Участие МО в творческих отчётах.