

**МУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ»
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»
(МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»)**

670010, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Гагарина, 26 «а»; тел./факс:8(3012) 49-82-16; 49-82-15;
e-mail: school65uu@yandex.ru; сайт: <http://maou-65.buryatschool.ru>; ИНН/КПП 0323015653/032601001; ОГРН 1020300985968

Описание организационной модели методической службы МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева»

Методическая работа – это часть непрерывного образования педагога, воспитателя с целью освоения наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания детей, повышение уровня обще дидактической и методической подготовленности педагога к ведению учебно-воспитательной работы.

Важнейшим средством повышения педагогического мастерства учителей, связующая в единое целое всю систему работы школы, является методическая служба.

Методическая служба школы – это гибкая развивающаяся внутришкольная структура обеспечения, разработки и внедрения современных педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс образовательного учреждения.

Основная роль школьной методической службы – в педагогическом сопровождении учителя в процессе его профессиональной деятельности и педагогической поддержке в соответствии с его профессиональными потребностями.

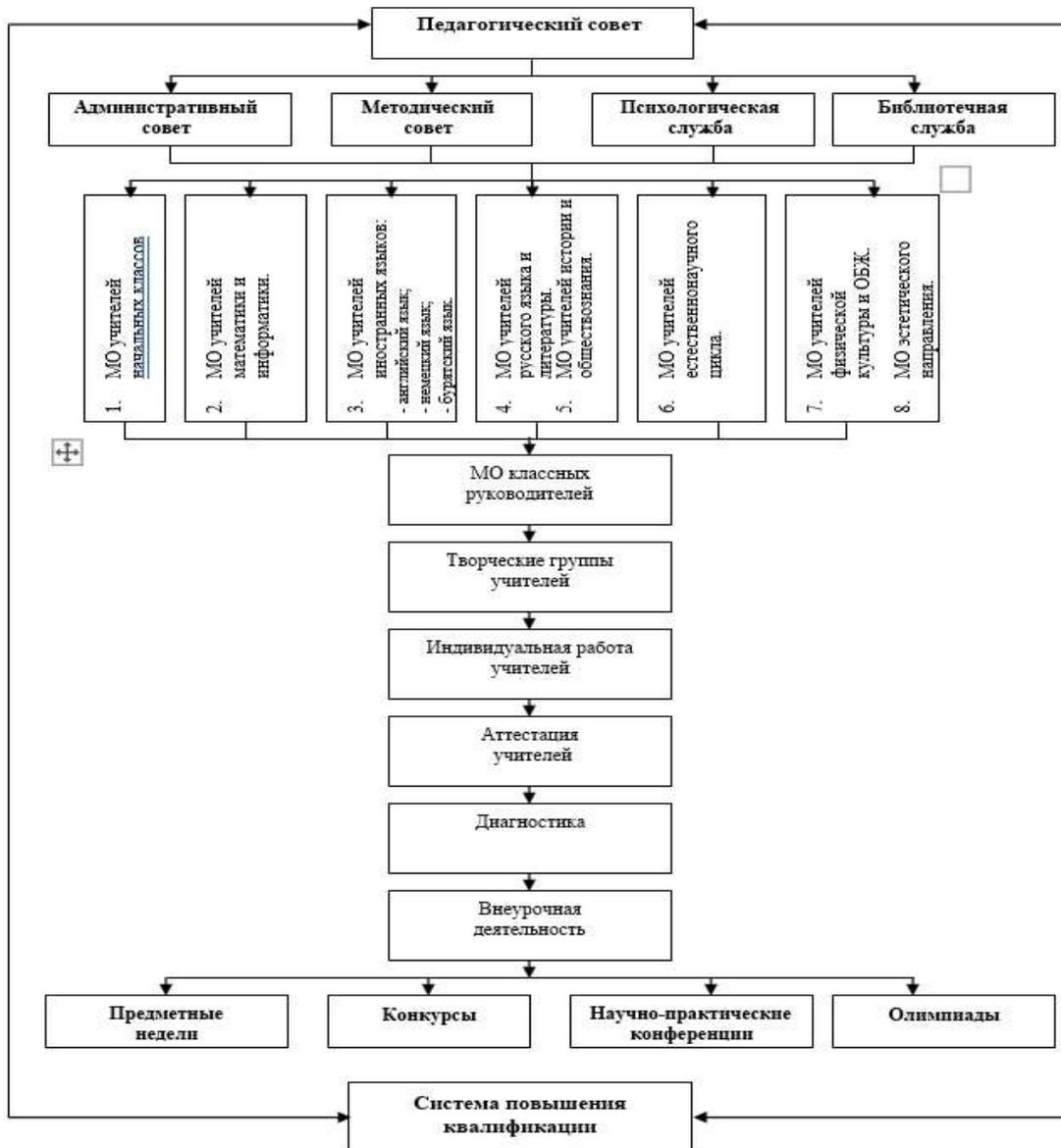
Руководство этой многогранной работой осуществляет **методический совет** школы, который руководствуется соответствующим Положением, Уставом школы и другими нормативными документами. Результатом деятельности МС можно считать создание **системы** методической работы в школе, и, как следствие, обновление и совершенствование учебно-воспитательного процесса в школе в деле обучения, воспитания и развития школьника.

Выстраивая методическую деятельность школы, мы, в первую очередь, определяем её сущность и задачи. От этого зависит содержание методработы, которое включает в себя следующие **направления**:

- непосредственно в отношении учащихся – поддержка мотивации учения;
- в отношении педагогического коллектива – повышение квалификации педагогов, модернизация методической работы, активное внедрение в УВП новых технологий;
- в отношении «прозрачности» образовательного процесса – развитие школьного Интернет-сайта, распространение опыта работы;
- в отношении социального окружения – формирование соответствующего имиджа школы в глазах потенциальных потребителей услуг;
- в отношении обеспечения образовательного процесса – улучшение материально-технической базы, учебно-методического обеспечения.

Эти направления затрагивают всех участников образовательного процесса и позволяют решать проблемы на всех уровнях управления, которые включены в организационную структуру методслужбы в школе.

Структура методической службы МАОУ «СОШ № 65 г. Улан-Удэ имени Г.С. Асеева»



Звенья данной структуры взаимосвязаны между собой и в то же время обладают некоторой самостоятельностью.

В структуру методической службы входит педагогический совет, который является высшей формой коллективной методической работы и осуществляет руководство методической и практической деятельностью педагогического коллектива, реализуя поставленные задачи. Его целью является совершенствование форм, методов и содержания образования. Педагогический совет организуют директор школы, заместители директора по УВР, ВР, СПВ, руководители ШМО, опытные учителя школы. Ежегодно проводятся по 4 заседания с различной тематикой.

Единая **методическая тема школы:** «Формирование профессиональных компетентностей педагогического коллектива в условиях реализации ФГОС».

Основная цель: методическое сопровождение системного развития профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающей достижение нового качества образования.

Задачи методической работы:

1. обеспечить подготовку педагогических работников к реализации ООП, ориентировать их на ценностные установки, цели, задачи, определенные государственным стандартом, отбор инновационных форм и методов образовательной деятельности, ориентированной на развитие интеллектуально-творческого и социально- психологического потенциала личности ребенка;
2. освоить новую систему требований к оценке итогов образовательной деятельности обучающихся;
3. продолжить работу по внедрению в педагогическую практику современных методик и технологий, обеспечивающих системно – деятельностный подход к обучению;
4. создать условия для профессионального становления молодых (начинающих) педагогов;
5. обеспечить уровень квалификации педагогических кадров, необходимый для успешного развития школы, повысить их научную информированность в области знания учебного предмета и смежных дисциплин;
6. выявлять, обобщать и распространять положительный педагогический опыт творчески работающих учителей;
7. активизировать работу по построению индивидуальной трассы профессионального совершенства каждого учителя, овладения технологией самопроектирования профессионального развития;
8. совершенствовать учебно-методическое и материально-техническое обеспечения преподаваемого предмета.

Работа над методической темой четко просматривается как в деятельности педагогического совета, так и в работе методического совета. Методический совет осуществляет свои функции через работу школьных методических объединений, которых в школе восемь. Руководство ШМО осуществляют опытные, высококвалифицированные учителя.

Организация методической работы в МАОУ «СОШ №65 г. Улан-Удэ имени Г.С.Асеева» включает в себя целый ряд важнейших функций. Это изучение и анализ состояния дел с учётом нового социального заказа, выбор цели и конкретных задач деятельности, планирование содержания, форм и методов, путей и средств достижения целей, стимулирование, оказание конкретной помощи педагогам на основании результатов диагностики, проверку, анализ и оценку результатов работы школы. Однако при организации эффективной методической работы школа сталкивается с проблемами:

Проблемы организации методической работы	Пути решения проблем	Риски
1. Недостаточный уровень вовлеченности педагогов в инновационные процессы	Обеспечить работу обучающихся практических семинаров, круглых столов, педагогических чтений в целях непрерывного процесса повышения квалификации педагогов, их профессиональной компетенции.	Профессиональная усталость. Отсутствие потенциала инновационной деятельности
2. Недостаточный уровень мотивации, психологической готовности к изменению	Усиление индивидуальной направленности в работе с учителями. Мотивация педагогов через систему надбавок по результату деятельности (мониторинг качества профессиональной деятельности на основе карты методической работы). Ведение учёта соответствия уровня методической работы модели профессиональной карьеры педагога при представлении на аттестацию (участие в инновационной работе, в конкурсах).	Нежелание затрачивать дополнительные усилия и время на повышение квалификации и овладение современными технологиями
3. Равнодушное отношение ряда педагогов к росту своей профессиональной компетентности	Создание такой системы деятельности, при которой станет невозможным продолжать профессиональную деятельность без постоянного профессионального роста и включения во все инновационные процессы школы.	Надежда на продолжение педагогической деятельности, базирующейся на старом багаже знаний
4. Недостаточная трансляция опыта педагогов на муниципальном и региональном уровнях	Продолжить работу по выстраиванию уровневой системы демонстрации опыта педагогов внутри школы, используя разные формы ретрансляции опыта. Совершенствование сайта школы.	Недостаточный уровень материалов

6. Недостаточная работа по формированию мотивов учения, возбуждению познавательного интереса учащихся к предмету	Индивидуальное сопровождение, организация консультативной работы с привлечением коллег с высоким уровнем методического мастерства. Организация внешкольного и внутришкольного повышения квалификации на основе компетентного подхода и модели профессиональной карьеры педагога.	Отсутствие у некоторых педагогов целенаправленной работы над развитием творческих способностей учащихся
--	--	---

Таким образом, на основе выделенных проблем, нами была разработана **модель организации методической работы школы**



Цели

1. Оказание действенной помощи учителям в улучшении организации образовательного процесса, в обобщении и внедрении передового педагогического опыта, повышение теоретического уровня и педагогической квалификации педагогов.
2. Адаптация к новой системе методической работы школы.

Задачи

1. Освоение психолого-педагогических, методологических основ, необходимых для работы в современной школе.
2. Совершенствование методики, повышение эффективности занятий, отвечающих современному состоянию науки, требованиям психологии и педагогики.
3. Совершенствование существующих и внедрение новых форм, методов и средств обучения и воспитания, внедрение в учебный процесс передового педагогического опыта, новых информационных технологий.
4. Развитие методического обеспечения учебного процесса в соответствии с ценностями и задачами школы.
5. Совершенствование учебных планов и программ.
6. Отработка и обновление содержания учебных предметов.
7. Создание условий и привитие интереса к самообразованию.
8. Поддержка педагогов, разрабатывающих и стремящихся к реализации авторских, модифицированных программ, курсов.

Принципы

1. *Принцип связи с жизнью, с практической реализацией задач развития школы, актуальности.*
Методическая работа в школе ориентирована на полный и точный учёт современного социального заказа общества в условиях социально-экономических и социально-культурных перемен, происходящих в стране.
2. *Принцип научности.*
Методическая работа направлена на соответствие системы повышения квалификации педагогов современным научным достижениям в самых разных областях.
3. *Принцип дифференцированного подхода.* Учет индивидуальных особенностей педагогов, мысленное объединение их в группы по схожести.
4. *Принцип системности, непрерывности, преемственности.* Предусматривает охват педагогов разными формами методической работы в течение всего учебного года, подчиненных единству целей и задач.
5. *Принцип оперативности, гибкости, мобильности.* В условиях динамического развития школы требуется умение оперативно и гибко реагировать на все изменения.
6. *Принцип создания благоприятных условий* для эффективной методической работы, творческого поиска педагогов.

Ожидаемые результаты

1. Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в школе.
2. Положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности школы в целом.
3. Закрепление и успешная деятельность молодых педагогов.
4. Создание условий для перевода учителя на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

Содержание

1. Опытно-экспериментальные исследования по различным вопросам учебной и воспитательной работы.
2. Координация разработки учебных планов и программ, их согласование по смежным и взаимообеспечивающим дисциплинам.
3. Обсуждение проблем информатизации образования, повышения качества профессиональной подготовки учителей на основе информационной техники.
4. Анализ и коррекция подготовки учащихся по результатам текущей успеваемости, зачетов и экзаменов, контрольных посещений занятий.
5. Организация теоретических и практических семинаров по вопросам педагогики и психологии, новым достижениям в науке по проблемам обучения и воспитания обучающихся, методики проведения отдельных видов занятий.
6. Выявление, обобщение и распространение положительного опыта учебной, воспитательной и методической работы отдельных педагогов и методических объединений учителей.
7. Изучение и внедрение в образовательный процесс положительного опыта методической работы других образовательных учреждений.

Основные направления

1. *Аналитическая деятельность*: мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов; создание базы данных о педагогических работниках; анализ состояния и результатов деятельности работы ШМО; выявление затруднений дидактического и методического характера.

2. *Информационная деятельность*: формирование банка нормативно-правовой и научно-методической информации; информирование педагогов о новых направлениях в развитии общего и дополнительного образования детей; информирование о содержании образовательных программ, новых УМК, рекомендациях, нормативных и локальных актах.

3. *Организационно-методическая деятельность*: изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период аттестации; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования;

сопровождение базовой педагогической деятельности учителя как предметника и классного руководителя (ШМО);

сопровождение процесса становления инновационного педагогического опыта (проблемные, творческие группы, обучающие и проектные семинары);

организация и проведение фестивалей, конкурсов, предметных олимпиад, конференций обучающихся;

методическое сопровождение профильного обучения, организация элективных курсов; методическое сопровождение подготовки педагогических работников к проведению ЕГЭ;

обеспечение комплектования фондов учебников, учебно-методической литературы, программного обеспечения.

4. *Консультативная деятельность*: организация консультационной работы для педагогов по вопросам педагогики и психологии;

популяризация результатов новейших педагогических и психологических исследований;

консультирование педагогов и родителей по вопросам обучения и воспитания учащихся.

5. *Контрольно-оценочная деятельность*: проведение мониторинговых процедур и рассмотрение методик с позиций критериев нового качества образования. Актуальным представляется вопрос о методах самооценки педагога. Огромная роль отводится психологу.

Модели

Вся научно-методическая работа ведется по трем направлениям повышения квалификации учителя - как предметника, методиста, воспитателя. Работа по повышению квалификации учителя-предметника проходит через школьные методические объединения учителей, постоянно действующие обучающие и практикоориентированные семинары, временные творческие группы. В школе созданы следующие методические объединения:

1. МО учителей русского языка и литературы (Овчинникова Т.Б.)
2. МО учителей иностранных языков (Федорова М.А.)
3. МО учителей истории и обществознания (Андреева О.С.)
4. МО учителей естественно-научного цикла (Пестерева Т.Н.)
5. МО учителей математики и информатики (Фролова О.Н.)
6. МО учителей эстетического направления (учителей искусства и технологии) (Часовникова О.А.)
7. МО учителей физической культуры и ОБЖ (Медведева Е.В.)
8. МО учителей начальных классов (Токарева А.А.)

Деятельность МО направлена на непрерывное повышение компетентности педагогов в области науки, учебного предмета, методики его преподавания и расширения кругозора учащихся по предмету. Педагогический коллектив разнороден по возрасту, педагогическому опыту, профессионализму. Поэтому в методической работе используется разноуровневый подход. Коллектив условно разделен на три группы педагогов, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством.

Первая группа	Вторая группа	Третья группа
Обладают высокими педагогическими способностями. Главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. Педагоги объединены в мастер-класс. Итог работы – печатный материал, описание методик.	Группа совершенствования педагогического мастерства. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам.	Группа становления педагогического мастерства. Ее составляют молодые учителя. Для помощи молодым учителям организована школа молодого учителя.

Формы

Формы методической работы разнообразны и соответствуют содержанию работы, профессиональными возможностями, образовательными потребностями и интересами учителей. Индивидуальные и коллективные формы методической работы:

Работа	Формы
1. Самообразовательная работа и научные исследования педагогов	Разработка и апробация авторских и вариативных программ, рецензирование, изучение теоретического материала по проблеме исследования, участие в научно-практических конференциях, семинарах, выступления по итогам исследований, публикации.
2. Руководство проектной работой обучающихся	Руководство предметными кружками, творческими проблемными группами: участие в организации научно-практической конференции учащихся, обработка материалов экспериментальной работы учеников, проведение консультаций учащихся, руководство работой одаренных учеников по индивидуальным планам.
3. Разработка методической документации	Работа по составлению учебных планов, программ, методических рекомендаций по организации и управлению образовательным процессом, научно-методической работой; разработка анкет, различных положений (о смотрах, конкурсах, выставках и т. п.).
4. Подготовка учебных аудио- и видеозаписей	Подготовка аудио- и видеозаписей уроков, внеклассных мероприятий.
5. Повышение квалификации учителей	Круглые столы, индивидуальные консультации, авторские семинары, открытые уроки, взаимопосещения, работа с научно-методической литературой, наставничество, участие в конкурсах профессионального мастерства “Учитель года” и других.
6. Обобщение и распространение инновационного педагогического опыта	Работа в творческой группе по сбору материалов с целью изучения инновационного опыта; систематизация и обобщение материалов творчески работающего учителя или собственного опыта инновационной деятельности; оформление результатов исследования (доклад, статья, наглядный материал); распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс: мастер-классы, выступления на педсоветах, выездные семинары.

Основные мероприятия

Мероприятия	Периодичность проведения
Заседания методического совета	1 раз в четверть
Научно-методические конференции по обобщению опыта методической работы	1 раз в 2-3 года
Конкурс «Учитель года»	1 раз в год
Оперативные совещания МС	2 раза в месяц
Заседания МО	5 раз в год
Установочное методическое совещание	В начале года
Совещание методических объединений (после городских, школьных оперативных совещаний)	По необходимости
Открытые занятия	По плану МО
Предметные декады	По плану МО
Занятия в школе молодого специалиста	1 раз в месяц
Посещение уроков, беседы с учителями-предметниками, консультации	2-3 урока в неделю

Функции управления

Функции управления методической работой	Ответственные
Определение стратегических направлений методической работы	Педагогический совет, директор
Назначение ответственных за управление процессом обучения педагогов, распределение между ними обязанностей	Директор
Разработка прогноза потребностей кадров в обучении в соответствии с основными изменениями, которые предвидятся в деятельности школы	Директор, заместители директора по УВР
Заключение договоров об обучении педагогов	Директор
Планирование расходов на обучение	Директор
Вознаграждение сотрудников, представленных к поощрению за высокие результаты в обучении и в организации научно-методической работы	Директор (по представлению МС)
Управление реализацией избранной стратегии и контроль качества методической работы	МС, заместители директора по УВР
Руководство процессом обучения учителей	Заместители директора по УВР, руководители МО
Содействие адаптации молодых специалистов, назначение наставничества	Заместители директора по УВР, руководители МО
Оценка эффективности действующей в школе системы методической работы на основе анализа, представленного заместителем директора по учебной работе	Директор, МС

Процедуры и отчетность

Обсуждение деятельности педагогов, работа с литературой, индивидуальные неформальное консультирование, тренинговые процедуры, участие в анкетировании и опросах, анализ опросов и анкетирования, посещения занятий с последующим обсуждением.

Оформление мероприятий

1. Работа временных проблемных и творческих групп – письменные материалы о проводящейся работе (материалы семинаров, заседаний и конференций, публикации, анализы деятельности).
2. Работа педагогического совета, научного методического совета, методических объединений – планы работы, отчеты по деятельности, протоколы заседаний и материалы, созданные в процессе и в результате работы.
3. Участие в семинарах, конференциях – материалы, отражающие содержание проведенной работы (в любой форме).
4. Участие во «внешних программах» обучения – свидетельства и сертификаты об участии.

Стимулы профессионального развития учителей

Ниже приводится перечень стимулов, которые наиболее часто используются в школе и могут служить вознаграждением за эффективное профессиональное развитие и активное участие в методической работе.

Мотив	Вознаграждение
1. Самостоятельность	Повышение самостоятельности учителя: возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, работать с одарёнными детьми.
2. Личное развитие	Направление на курсы. Предоставление времени на методическую работу (методический день). Творческий отпуск в каникулярное время.
3. Самоутверждение	Направление на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций. Привлечение к руководству методическими подразделениями школы. Получение права на проведение семинаров, курсов, лекций для своих коллег по школе.
4. Потребность в причастности к делам коллектива	Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
5. Стабильность	Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.
6. Состязательность	Содействие в выдвижении на конкурсы педагогического мастерства.

Комплексные программы

Наряду с текущей, стихийной, тактической методической работой, которая осуществляется по плану и вне плана, основной задачей администрации и всего педагогического коллектива является разработка и реализация исследовательских проектов и программ.

Программы и проекты разрабатываются по различным направлениям и областям:

1. Организация профильного обучения (технологический, универсальный профили)
2. Повышение качества образования на основе диагностики и мониторинга.
3. Организация творческой деятельности обучающихся совместно с учреждениями дополнительного образования.
4. Преодоление неуспеваемости обучающихся и повышение их познавательной мотивации (Программа работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися).
5. Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс.
6. Системная работа с молодыми педагогами (Школа молодого учителя).
7. Разработка и реализация программы “Одаренные дети”.

Формы предъявления и обобщения передового педагогического опыта

1. Показ опыта в режиме реального времени в форме открытых уроков, внеклассных мероприятий.
2. Ознакомление педагогов с документальным обеспечением реализуемых нововведений.
3. Составление краткого описания предъявленного опыта.
4. Проведение семинаров, конференций, практикумов, собеседований.

Формы повышения профессионального мастерства учителя

1. Самообразование.
2. Изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес.
3. Рефлексия и анализ собственной деятельности.
4. Накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию.
5. Создание базы лучших сценариев уроков, интересных приемов и находок на уроке.
6. Работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога.
7. Посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег.
8. Персональные консультации.
9. Собеседования с администрацией.
10. Индивидуальная работа с наставником.
11. Выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя МО.

Показатели эффективности

1. Рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью.
2. Положительный психолого-педагогический климат.
3. Высокая заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях.
4. Овладение современными методами обучения и воспитания.
5. Хорошо организованный процесс обучения и воспитания.
6. Положительная динамика качества образования.
7. Высокий уровень профессиональной самодеятельности педагогов.
8. Своевременное распространение передового педагогического опыта.
9. Постоянное внимание администрации к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования педагогической деятельности.
10. Качественно организованная система повышения квалификации педагогов.

В школе проводится работа по внедрению программы повышения квалификации и наращивания кадрового потенциала. Созданы предметные школьные методические объединения, временные творческие группы. Все это позволяет говорить, что педагогический коллектив школы решает вопросы повышения качества образования в условиях реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО и ФГОС СОО.

