**ГНБУ «Академия наук Республики Татарстан»**

**Центр повышения квалификации**

*Программа повышения квалификации*

*«Управление образовательной организацией*

*в условиях модернизации образования*

**Управленческий проект**

**Организация методической службы**

**образовательной организации в условиях внедрения ФГОС основного среднего образования**

**и подготовки к реализации ФП «Учитель будущего»**

Выполнил:

слушатель ДПП ПК «Управление

образовательной организацией в

условиях модернизации образования»

Гиматутдинова И.Л., директор

МАОУ «Гимназия № 141»

Советского района г. Казани

г. Казань

8-22 апреля 2020г.

***Обоснование разработки***

 Деятельность образовательной организации МАОУ «Гимназия № 141» Советского района г.Казани до 2019 года регулировалась Программой развития «Деятельностный подход в обучении и воспитании как условие социализации личности».

 **Концепция развития образовательной организации в данном проекте была обозначена как переход в статус «Школа – учебно-методический центр».**

***Актуальность***данной темы обусловлена была, на наш взгляд, наличием в практике образовании ряда противоречий:

* Потребностью в смене образовательной парадигмы школы от знаниевого типа (традиционный подход) к способностному (деятельностный подход) и недостаточной разработанностью этого вопроса в деятельности школы.
* Потребностью родителей и учеников в личностно-ориентированном образовании, обеспеченном качественными учебниками, пособиями нового поколения, реализующими новые цели обучения.
* Потребностью в применении учителями деятельностного подхода к обучению и их практической неготовности к такому преподаванию.
* Потребностью разработки комплексного мониторинга обучения по параметрам:
	+ психофизиологических и социальных характеристик личностного развития;
	+ объективной оценки уровня обученности по предмету;
	+ сформированности целостной картины мира и др.

 ***Педагогическая цель:***

* Разработать и апробировать систему профессиональной подготовки учителей, работающих по учебникам в деятельностной парадигме образования.
* Создание модели «школа – учебно-методический центр» по освоению учителями школ города Казани и Республики Татарстан деятельностных методов обучения.

Одна из ***основных задач проекта* –** подготовка коллектива школы – экспериментальной площадки к профессиональному осуществлению Программы обучения учителей, работающих по новым учебным пособиям («Школа 2000…», «Школа 2100», «Татарча да яхшы бел»).

**Главный результат экспериментальной работы за этот период – развитие базовой площадки как «Школы – учебно-методического центра по программам «Школа 2000…», «Школа 2100» и повышение качества подготовки педагогов: получен сертификат всероссийского уровня – свидетельство о присвоении статуса «Школа – методический центр» по Образовательной системе «Школа 2100», выданное по результатам внедрения комплекта учебников Образовательной системы «Школа 2100», проведенного мониторинга обученности детей и по итогам сертификации Международной общественной организацией содействия развитию Образовательной программы «Школа 2100».**

Обращение к предыдущим результатам сделано с целью подчеркнуть **один из ведущих принципов развития** школьной методической службы – **принцип преемственности** в разработке методической темы: в основе Проекта развития Методической службы на 2019-2021 гг. - построение образовательного пространства, нацеленного на организацию управляемого и системного самовоспитания и саморазвития всех участников образовательного процесса; это закреплено в методическойтеме «**Системно-деятельностный подход как механизм формирования компетентности участников образовательного процесса».**

***Актуальность темы***

Майским 2018 года Указом Президента России В.В.Путина перед сферой образования поставлена цель — вхождение России к 2024 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Для реализации поставленной майским Указом цели Министерством просвещения России совместно с экспертным профессиональным сообществом был разработан нацпроект «Образование», в который вошли девять федеральных проектов, в том числе
 ***Федеральный проект «Учитель будущего»***. Согласно этому проекту не менее половины учителей должны пройти переподготовку; появится национальная система учительского роста: карьерный - учитель-директор-завуч, новые должности педагогических работников — учитель-мастер, учитель-наставник.

Таким образом, **концептуальной идеей развития** Методической службы гимназии стала **сопряжение работы над единой методической темой с опытно-экспериментальной работой и разработкой инновационных проектов.**

***Анализ ситуации***

На данный момент гимназия является федеральной экспериментальной площадкой Центра системно-деятельностной педагогики ( г.Москва) по проблеме «**Механизмы реализации ФГОС и ФГТ на основе деятельностного метода с позиций непрерывности образовательного процесса на ступенях ДОУ – начальная школа- средняя школа».** В рамках этого проекта педагогический коллектив МАОУ «Гимназия № 141» принимает участие в экспериментальной работе по разработке и апробации научных исследований, проводимых ЦСДП «Школа 2000…» под руководством д.п.н. Л.Г.Петерсон, кроме того, проходит апробация надпредметного курса «Мир деятельности», направленного на **формирование универсальных учебных действий** у учащихся начальной школы по **дидактической системе деятельностного метода обучения.** Тем не менее, существует ряд **проблем,** снижающих эффективность ведения воспитательно-образовательного процесса.

В современной школе основным результатом профессионального образования учителя, на наш взгляд, является **развитие умения учиться** - способности к самоорганизации с целью решения профессиональных задач.

Кроме того, главным результатом образования является формирование умения организовывать и программировать **эффективную индивидуальную и коллективную** деятельность как учебную, так и социально-творческую; подготовка к осознанному и основанному на предметных знаниях выбору будущей **образовательной профессиональной траектории**; приобретение знаний о мере своих прав и обязанностей.

Объяснительно-иллюстративный метод, авторитарный стиль, жесткая система внешнего контроля и оценивания, по-прежнему доминирующие в обучении учителей, могут обеспечить передачу учителю лишь необходимой суммы знаний. Однако эти средства не в состоянии развить у современных учителей такие качества, как лидерство, креативность и коммуникабельность, умение ставить и решать проблемы, получать новые знания, а также другие ключевые составляющие « учителя будущего».

Все выше сказанное говорит о наличии **существенного противоречия**: российской системе образования необходимо получать новый образовательный и воспитательный результат, а сложившаяся педагогическая практика обучения учителя, в том числе организация работы методической службы школы, не в состоянии обеспечить этот результат.

***Цели и задачи***

Таким образом, **целью** реализуемой модели школьной методической службы при введении в практику образовательного учреждения деятельностных методов обучения является **формирование профессионально компетентных в данной проблеме педагогов**; обеспечение поэтапного перехода к практической реализации деятельностного метода обучения в школе; стимулирование деятельности педагогического коллектива по освоению современных технологий обучения и защите права каждого учителя на внедрение инноваций. А **основной задачей** становится создание таких условий для учителя, чтобы он проникся идеями и задачами методической работы и оказался в состоянии реализовать технологию деятельностного метода обучения в своей практической деятельности.

  **Инновационный подход к обучению учителя в этом случае, по нашему мнению, заключается в следующем:** внедрение технологии деятельностного метода в обучение педагогов и реальное обеспечение преемственности между различными ступенями профессиональной компетентности учителя на уровне целей, задач, содержания, технологий, общих представлений о новом образовательном результате.

***Гипотеза***

Мы предположили, что **овладение всеми учителями эффективными педагогическими технологиями, а также формирование диагностических интересов, творческих возможностей развития личности учителя происходит не путем передачи некоторой информации, а в процессе его собственной активной деятельности. Стимулирование интереса учителя к инновационным процессам осуществляется через внедрение интерактивных форм обучения педагогов.**  Необходимо, чтобы образование учителя было ориентировано на инновационную деятельность. Взаимосвязь самообразовательной деятельности педагога с процессом подготовки к инновационной деятельности оказывается эффективной, если строится на технологии деятельностного метода, предполагает творческое сотрудничество педагогов, обогащает и корректирует мотивы самообразования и профессионального роста учителя, вызывает чувство удовлетворения процессом продвижения и достигнутыми результатами.

***Ожидаемые результаты***

**Эффективность и результативность** предложенной модели школьной методической службы могут быть представлены в следующих содержательных результатах деятельности:

-достаточно высокий **уровень методической готовности** педагогов школы к реализации национального проекта «Образование» в части достижения новых образовательных результатов на основе системно-деятельностного подхода в обучении.

- **методическая активность** значительной части коллектива, свидетельствующая об умении организовывать и программировать эффективную индивидуальную профессиональную траекторию развития.

Об **осознанном** и основанном на знаниях о личных «профессиональных дефицитах» выборе учителями **индивидуальной образовательной профессиональной траектории** будет свидетельствовать тот факт, что педагоги будут все чаще **самостоятельно** выбирать тот или иной курс обучения (в т.ч. дистанционного), исходя из личных профессиональных запросов и вызовов современного образования.

-**публикации в методических изданиях** (в т.ч. сертифицированных электронных периодических изданиях) материалов: рабочих программ, программ воспитательной работы, авторских конкурсных заданий, конспектов урока, электронных образовательных ресурсов, - отражающих уровень владения учителем технологией деятельностного метода;

-**активное участие в научно-методических конференциях и семинарах** (в т.ч. видео- и интернет-конференциях) с презентацией положительного педагогического опыта реализации в урочной и внеурочной деятельности, а также в методической работе технологии деятельностного метода.

***Этапы и сроки выполнения***

I этап. **2019-2020 г.г. – констатирующий** (этап разработки проекта).

Этап предполагает концептуальное, организационное, кадровое, педагогическое обеспечение.

- анализируется опыт учреждения;

- разрабатываются сценарии мероприятий, мини-проекты:

- примерные рабочие программы по различным предметам на основе федеральных программ ФГОС;

- программа по духовно-нравственному воспитанию школьников, а также модули (мини-проекты);

- программа коррекционной работы;

- проводится экспертиза новых проектов;

- создаются временные творческие коллективы, группы;

- анализируются возможности социума;

- формируется нормативно-правовая база программы.

II этап.**2020-2021г.г. – формирующий**

Этап предполагает творческую разработку, апробацию и внедрение в работу методической службы инноваций, технологий, методов, средств обучения педагогов, программ и проектов; мониторинг, оценка промежуточных результатов.

III этап.**2021-2022 г. г. – рефлексивно-обобщающий.**

Этап предполагает анализ, оценку, оформление результатов, достижение цели и задач, формирование решений по итогам реализации программы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** **деятельности** | **Ожидаемый** **результат** | **Продукты инновационной** **деятельности** | **Ответственные** **исполнители** |
| ***I этап – констатирующий (сентябрь 2019г. – август 2020г.)*** |
| Информационная работа с педагогами по внедрению профессионального стандарта. Рефлексия актуального уровня развития педагогов, выявление точек роста с определением траектории дальнейшего развития | Педагоги информированы о содержании и сроках внедрения проекта | Разработаны планы самообразования на 2019-2021гг. | Педагоги школы, руководители МО |
| Изучение и систематизация имеющихся теоретических источников | Информационные источники систематизированы | Создана база данных теоретических источников для разработки проекта | Зам. директора по УР, зав. библиотекой |
| Создание механизмов управленческого сопровождения инновационной деятельности | Оптимизирован функционал административной команды | Должностные инструкции | Директор |
| Разработка инновационного проекта | Разработан инновационный проект | Инновационный проект | Директор, зам. директора, члены пед. коллектива |
| Оптимизация организационной структуры учреждения | Организационная структура оптимизирована. Определены долгосрочные и среднесрочные цели и задачи, исполнители, ресурсы, механизмы стимулирования | Созданы рабочие модули по реализации проекта: организационно-управленческий, научно-методический, практический. Нормативные локальные акты, определяющие порядок работы творческих групп, цели, задачи | Директор, зам. директора, руководители рабочих групп |
| Создание информационной поддержки и открытости инновационной деятельности | Создан раздел сайта, отражающий ход реализации инновационного проекта | Новый раздел на сайте ОУ | Специалист, ответственный за работу школьного сайта |
| Анализ имеющихся в учреждении материально-технических ресурсов для повышения профессиональной компетентности педагогов | Определены направления развития МТБ | Перспективный план модернизации МТБ учреждения | Директор, зам. директора по АХЧ |
| ***II этап – формирующий (август 2020г. – август 2021г.)*** |
| Организация деятельности рабочих групп по реализации проекта | Деятельность рабочих групп по реализации проекта осуществляется согласно плану работы | В организационно-управлен-ческой рабочей группе: НПБ в соответствии с потребностями проекта. В научно-методиче-ской рабочей группе: методические разработки, рекомендации, иные документы, обобщающие ход реализации проекта. В практической рабочей группе: открытые уроки, мастер-классы, выступления на педсоветах, МО | Руководители рабочих групп, педагоги |
| Разработка индивидуальных программ профессионального развития педагогов внутри школы с учетом ее потребностей | Освоен опыт работы | Индивидуальные программы профессионального развития педагогов | Зам. директора по УР, руководители рабочих групп |
| Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов | Выявлен уровень профессиональной компетентности педагогов | Рекомендации педагогам по повышению уровня профессиональной компетентности | Зам. директора по УР |
| Определение путей дальнейшего совершенствования системы работы по формированию профессиональных компетенций в соответствии со стандартом педагога | На практике применяются инновационные формы повышения профессиональных компетенций педагогов | Статьи по результативности новых форм оперативного взаимодействия и повышенияпрофессиональных компетенций педагогов | Зам. директора по УР |
| Мониторинг промежуточных результатов инновационной деятельности | Получены промежуточные результаты анализа успешности инновационной деятельности | Отчет о результатах деятельности | Зам. директора по УР |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** **деятельности** | **Ожидаемый** **результат** | **Продукты инновационной** **деятельности** | **Ответственные** **исполнители** |
| ***III этап – рефлексивно-обобщающий (август 2021г. – июнь 2022г.)*** |
| Анализ полученных результатов проекта, рефлексия | Подведены итоги инновационной деятельности | Отчет о результатах деятельности | Зам. директора по УР, руководители рабочих групп |
| Диссеминация накопленного опыта | Накопленный инновационный опыт проанализирован готов к тиражированию | ✓Публикация педагогов учреждения по обобщению опыта в рамках темы инновационного проекта.✓Выступления на традиционных социально-значимых событиях муниципальной системы образования по представлению опыта образовательной организации по формированию профессиональных компетенций педагога.✓Методические материалы по результатам инновационной деятельности, включающие: критерии внутришкольной оценки и самооценки уровня развития профессиональных компетенций педагога; рекомендации по профессиональному развитию; рекомендации по построению индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога.✓Образец должностной инструкции для педагога, зам. директора.✓Открытие стажировочной площадки по теме инновационного проекта | Зам. директора по УР, руководители рабочих групп |

***Практическая деятельность***

 Методическая работа – это деятельность по обучению педагогов и развитию профессионализма кадров; выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса. В период освоения инновационной деятельности каждая из этих функций приобретает особую значимость и является обязательной к исполнению. Как правило, обучение учителей в школе происходит через практику, профессиональное общение, самообразование. Для построения внутренней системы обучения учителей в условиях освоения и реализации деятельностного метода обучения наибольшее количество времени необходимо отвести практике и профессиональному общению. В этом случае необходимы изменить и **формы обучения:** мотивационные лекции, интерактивные обучающие школьные семинары, авторские семинары методистов Центра системно-деятельностной педагогики, обучение педагогов на курсах в Центре системно-деятельностной педагогики (г.Москва), дистанционное обучение, стажерские пары, заочный патронат методистов Центра системно-деятельностной педагогики (г.Москва) для устранения возникающих затруднений в освоении технологии деятельностного метода, консультации педагогов с компетенцией регионального методиста (таких учителей в гимназии № 141– 6), создание мультимедийных обучающих уроков.

В науке об управлении есть понятие «мотивационная среда». Это среда, которая оказывает на человека влияние, побуждает его совершать определенные поступки. Следовательно, перед методической службой стоит задача создать мотивационную среду. Как это сделать на уровне управления педагогическим коллективом? Рассмотрим две управленческие составляющие этой проблемы: мотивационные условия и организационная структура. Остановимся на последней. Что значит «организационная структура создает мотивационную среду»? Это значит, что в педагогическом коллективе сформированы побуждающие педагогов к профессиональному развитию определенные ценности.

С этой целью, а также с целью внедрения идей продуктивного обучения, освоения методики деятельностного подхода, самообразования и саморазвития учителя в школе активно внедряются **диалоговые формы педагогических коммуникаций:** педсовет-деловая игра, организационно-деятельностная игра, организационно-обучающая игра, круглый стол, фестиваль открытых уроков и педагогическая мастерская, мастер-классы.

Интерактивные формы педсоветов, обучающих школьных семинаров, позволяющих включать педагогов в новые виды деятельности (например, рефлексивный анализ) способствует формированию положительной мотивационной среды. (Сценарии методических мероприятий см. Приложение 1)

Без всякого сомнения, внедрение интерактивных форм обучения педагогов – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки учителя к работе в современных условиях. Использование интерактивной модели обучения предусматривают моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем. Исключается доминирование какого-либо участника учебного процесса или какой-либо идеи. Из объекта воздействия учитель становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом.

Учебный процесс, опирающийся на использование интерактивных методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познания всех без исключения. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи. Создается среда профессионального общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможность взаимной оценки и контроля.

В **системе внутришкольного обучения** особое место занимают школьные обучающие семинары. Приоритетный национальный проект «Образование» ставит своей целью стимулирование дальнейшего развития образования, получение результатов от введения наиболее эффективных современных образовательных технологий в массовую практику работы учреждений. Педагоги гимназии № 141 сегодня активны, они хотят быть информированы, семинары-практикумы оказывают содействие в освоении педагогами технологии деятельностного метода, в непосредственном общении, обмене опытом, консультировании. На I (мотивационном) и II (мотивационно-практическом) этапах реализации проекта «Механизмы реализации ФГОС и ФГТ на основе деятельностного метода с позиций непрерывности образовательного процесса на ступенях ДОУ-начальная школа - средняя школа»» для педагогического коллектива школы запланированы семинары-практикумы по теме: «Реализация технологии деятельностного метода на уроках разной целевой направленности в дидактической системе деятельностного метода». Цель семинаров:

1. Познакомить учителей с понятием «новый образовательный результат» в ФГОС
2. Организовать деятельность учителей по приобретению знаний и умений конструировать уроки разной целевой направленности в технологии деятельностного метода.
3. Организовать деятельность учителей по приобретению умений представлять разработанный проект

**Обучение учителей конструированию уроков с использованием современных образовательных технологий – важная составляющая методической работы.**

Важную роль в подготовке учителя мы отводим дальнейшему овладению образовательными технологиями деятельностного типа (ТДМ). Наиболее эффективно это делать на практикумах по конструированию уроков. Мы используем в разрабатываемом проекте проверенный временем алгоритм внедрения образовательных технологий (*рекомендации авторов Примерной образовательной программы «Школа 2100» Е.В.Бунеевой, А.А.Вахрушева, А.В.Горячева)*. ( См. Приложение 1)

Рекомендуемые формы работы с учителями не требуют значительного времени (5-6 встреч-семинаров), однако позволяют познакомить всех учителей с новым образовательным результатом. Самое главное, что используемые для этой цели формы проведения занятий принципиально не отличаются от тех, что ФГОС предусматривает для работы со школьниками на уроках и во внеурочной деятельности. Эффективность применения таких технологий деятельностного типа доказана многолетней практикой.

Изменение подходов к обучению учителя неизбежно должно повлечь за собой **модернизацию структуры методической работы по освоению и реализации дидактической системы деятельностного метода**

 Построение методической работы обычно начинается с выстраивания ее структуры, то есть определения структурных единиц и их взаимоподчинения (или взаимосвязи). Структура методической службы не может быть выстроена без иерархических связей, так как она будет просто неуправляема. Вопрос управления деятельностью методической службы, ее структурными единицами почти всегда остается значительной административной проблемой. Рационально распределить функции – это большое искусство. Здесь каждый (образовательное учреждение) решает сам, и ни в коем случае не может быть готовых рецептов, главное – сделать правильный выбор.

 Традиционно структурными единицами методической службы являются: педагогический совет (достаточно редко, но может выполнять методическую функцию), методический совет, методические объединения, диады: учитель наставник – начинающий учитель.

 При введении ДСДМ особую сложность вызывает сама инновация - осваивается новый метод обучения и образовательная технология. Она принципиально отличается от знакомой учителям методики обучения тем, что представляет собой не обобщение опыта успешных учителей за длительное время на больших массивах учеников, а спроектирована на базе строгих научных закономерностей и жестко предписывает последовательность отдельных шагов, точного их повторения.

 Таким образом, возникает ситуация выдвижения новых целей, новых требований, меняется характер деятельности и вынужденно идет «строительство» новых методических структур на основе традиционных.

|  |  |
| --- | --- |
| **Прежние структуры** | **Новые структуры** |
| Методический совет | Научно-методический совет |
| Методические объединения | Проблемные, творческие, рабочие группы. |
| Наставничество: наставник – начинающий учитель | Стажерские пары |

Одним из самых малозаметных, но затратных с точки зрения времени видов деятельности является организация субъектов управления в условиях освоения инновации. Ответ мы нашли в **модернизации организационной модели методической службы**. При этом под модернизацией организационной модели методической службы мы понимаем не просто изменение названий традиционных структурных элементов методической службы, а **наделение этих структур новыми функциями и использование более эффективных способов деятельности, что и составляет инновационный потенциал модели.**

**Структура методической службы**

**МАОУ «Гимназия № 141»**

**Советского района г. Казани**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ПЕДСОВЕТ** |  |
|  |
|  | **Наблюдательный совет школы** |  | **Научно-методический совет***Методический кабинет школы* |  | **Библиотека***Медиатека* |  |
|  |
|  | **Методические объединения педагогов** |  |
|  | **МО учителей начальной** **школы***Методический* *кабинет начального обучения* |  | **МО учителей родного языка** |  | **МО учителей гуманитарного цикла***Методический* *кабинет английского языка* |  | **МО учителей естественно-математического цикла** |  |
|  |
|  | **Проблемные, творческие, рабочие группы** |  |
|  |
|  | **Стажерские пары: Стажер-Практик**  **Практик-Технолог** |  |
|  |
|  | **Педагогическая студия классного руководителя** |  |
|  |
|  | **Система повышения квалификации** |  |

Рассмотрим на конкретном примере возможный вариант распределения функций между структурными элементами методической службы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Структурный****элемент МС** | **Функции** | **Средства** |
| **Педагогический совет (ПС)** | Стратегическое планирование освоения ДСДМ.Контроль и коррекция освоения ДСДМ на основе регулярного анализа результатов освоения ДСДМ.Контроль реализации решений ПС. | Проблемная лекция, деловая игра.Анализ результатов деятельности методической службы по освоению ДСДМ.Отчеты методических объединений или о результатах освоения и реализации ДСДМ.Самоанализ педагогами инновационной деятельности. |
| **Педагогический консилиум (ПК)** | Стратегическое планирование деятельности по параллели или классу.Отслеживание результативности реализации ДСДМ на уровне параллели или класса. | Круглый стол.Проблемная игра.Дискуссионный стол.Совещание. |
| **Научно-методический совет (НМС)** | Планирование инновационной деятельности на год.Организация внутришкольного обучения по проблеме инновации.Организация методической работы и контроль освоения ДСДМ (интервьюирование, анкетирование, тестирование).Контроль и коррекция деятельности методических объединений педагогов на основе анализа промежуточных результатов.Анализ деятельности методических объединений. | Заседание НМС.Информирование педагогов о результатах анализа положительных аспектов деятельности по освоению ДСДМ.Организация семинаров-практикумов, открытых уроков.Разработка методического сопровождения.Анализ уроков, конспектов уроков разной целевой направленности на соответствие требованиям ДСДМ. Экспертная оценка уроков и конспектов уроков разной целевой направленности на соответствие требованиям ДСДМ.Интервьюирование, анкетирование, тестирование. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Методическое объединение (МО)** | Планирование деятельности на год.Организация обучения по проблеме инновации на уровне методического объединения.Организация деятельности стажерских пар.Контроль и коррекция деятельности стажерских пар на основе анализа промежуточных результатов.Мониторинг формирования мотивационных установок и уровней компетенции освоения ДСДМ (интервьюирование, анкетирование, тестирование).Анализ уровня освоения педагогами ДСДМ. | Заседание МО.Анализ положительных аспектов деятельности.Подготовка открытых уроков. Анализ уроков, конспектов уроков разной целевой направленности на соответствие требованиям ДСДМ.Экспертная оценка уроков и конспектов уроков разной целевой направленности на соответствие требованиям ДСДМ.Интервьюирование, анкетирование, тестирование.Подготовка материала и тематические выступления педагогов по проблеме инновации.Анализ результатов обученности в классах, где обучение ведется по ДСДМ.Групповая и парная работа по снятию затруднений в практической деятельности при освоении ДСДМ. |
| **Проблемные, творческие, рабочие группы** | Организация работы по определенной проблеме инновации.Создание рекомендаций, локальных нормативных актов.Контроль и коррекция деятельности группы и предметных стажерских пар на основе анализа промежуточных результатов. | Конструирование уроков, анализ уроков, анализ конспектов уроков разной целевой направленности на соответствие требованиям ДСДМ; разработка дидактического и раздаточного материала. |
| **Стажерские** **пары** | Организация отработки умений и навыков по реализации ДСДМ. | Конструирование уроков, анализ уроков, анализ конспектов уроков разной целевой направленности на соответствие требованиям ДСДМ.Разработка дидактического и раздаточного материала.  |

 Данное распределение функций позволяет учитывать многие особенности образовательного учреждения. Например, систему управления.

 Если при управлении школой возникают некие сомнения в реальном потенциале отдельных методических структур, есть смысл использовать принцип взаимодополнения – каждая организационная структура на определенном уровне должна работать с объектами предыдущей и последующей структур.

 Основное стратегическое руководство инновационной деятельностью лучше всего может осуществлять научно-методический совет школы (или НМС). При этом высшим управленческим органом, конечно, является педагогический совет. Самой трудной, кропотливой и практически мало заметной является работа предметных методических объединений. Но именно в методических объединениях возможно организовать освоение и трансляцию технологии внутри школы за счет работы в проблемных, творческих группах и стажерской работы.

В связи с этим возникает **проблема:** для идеального построения деятельности необходимо, чтоб внутри методических объединений и проблемных групп были учителя с компетенциями «мастер» и «технолог».

Таким образом, неизбежно встает вопрос о  **реализации принципа дифференцированного подхода в методической работе.**

 Каждый педагог, без сомнения, продвигается в освоении инновации в соответствии со своими желаниями, возможностями и обстоятельствами. Это непременно приводит к тому, что педагогический коллектив очень скоро расслаивается по уровням мотивации и компетенции. Как не потерять управление методической работой в этих условиях и сохранить комфортность для профессионального роста каждого педагога?

 Стратегическое планирование методической службы целесообразно разрабатывать поэтапно, выделяя ведущий этап работы как для всего коллектива, так и отдельных групп педагогов:

* мотивационный;
* мотивационно-практический;
* практический.

 Результатом каждого этапа является формирование соответствующей мотивационной позиции и определенной компетенции педагогов по освоению ДСДМ.

***Результаты***

 Построение эффективной методической службы возможно только на **диагностической основе**. Если говорить о первом, мотивационном, этапе, то, абсолютно понятно, что в основе всей диагностики (анкетирование, интервьюирование) должна быть оценка эмоциональной реакции педагогов на проводимую работу. Коррекцию необходимо направить на позитивное изменение эмоционального отношения учителей к ДСДМ.

 На втором этапе диагностическим срезам в форме тестирования, собеседования, совместной разработки уроков и совместного его анализа могут подвергаться знания особенностей дидактической системы тех учителей, которые достигли данного уровня освоения ДСДМ, то есть прошли курсовую подготовку содержательного уровня обучения и активно включены в систему внутришкольного обучения. С остальными педагогами используются подходы предыдущего этапа.

 Предметом диагностики и коррекционной деятельности на практическом этапе являются знания особенностей реализации ДСДМ, то есть фактические умения построить урок по новой технологии на основе требуемых дидактических принципов.

 Средствами диагностики выступают тестирование, наблюдения, совместный и самостоятельный анализ уроков, взаимоанализ уроков, анализ уроков администрацией, экспертиза разработок уроков, диагностика развития личности учащихся.

 Организация диагностическо-коррекционной работы требует, с одной стороны, проведения ее управленцами (заместителем директора, руководителем методического объединения), а с другой – обучения данным видам деятельности самих педагогов и осуществления контроля за ходом апробации и их системного применения. Данную работу с педагогами необходимо начинать с практического этапа (самоанализ урока), но нарабатывать элементы самооценки следует на предыдущем этапе (совместный анализ).

 Содержание и средства мониторинга на каждом этапе представлены на схеме.

**Содержание и формы диагностики на различных этапах**

**методической работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***Практический этап***Знания особенностей и умения реализации ДСДМ (наблюдения, самостоятельный анализ уроков, взаимоанализ уроков, анализ уроков администрацией, экспертиза разработок уроков, диагностика развития личности учащихся) |  |
|  | ***Мотивационно-практический этап***Знание особенностей дидактической системы (тестирование, собеседование, совместная разработка и совместный анализ уроков) |  |
|  | ***Мотивационный этап***Эмоциональная реакция педагогов на ДСДМ (анкетирование, интервьюирование) |  |

 Анализ анкетирования педагогов может проводиться по следующим направлениям (см. анкеты в Приложении 2):

 **-**основные затруднения освоения дидактической системы деятельностного метода;

 -самоанализ деятельности по освоению дидактической системы деятельностного метода;

 -самоанализ деятельности методического объединения по освоению дидактической системы деятельностного метода – и даст возможность скорректировать методическую работу.

 Принцип дифференцированного подхода в работе с педагогами необходимо реализовывать и в формах работы. Например, деятельность по расширению информационной сферы педагогов должна предусматривать не только содержательную часть, исходя из тематического планирования, но и формы работы с педагогическим коллективом. На первом этапе целесообразней всего использовать лекции (эмоционально окрашенные, с достаточным количеством наглядности), демонстрации видеоуроков учителей-«мастеров», яркие красочные выставки литературы и учебно-методического комплекса. На втором этапе, не отказываясь от используемых ранее форм, добавляем такие, как деловая игра, практикум, диспут, семинар. На третьем этапе мы вновь расширяем уже имеющийся запас форм информирования педагогов: самостоятельная подготовка посредством работы с литературой, сообщений, рефератов и методических разработок.

Необходимо обозначить следующие **проблемы**: недостаточно сформированы компетенции базового уровня в деятельностной технологии обучения у 28 % педагогического коллектива средней школы; не сформированы компетенции технологического уровня у 45 % педагогического коллектива начальной школы и у 71 % педагогического коллектива средней школы; недостаточное число педагогов работают над проблемой «профессионального роста» посредством реализации индивидуальной траектории развития профессиональной компетенции.

Тем не менее, анализ анкетирования педагогов по выявлению отношения к целям и ценностям современного образования показал следующее:

* ***ПРИНИМАЮ- 45 педагогов***
* ***НЕ ОПРЕДЕЛИЛСЯ – 7 педагогов***
* ***НЕ ПРИНИМАЮ – 1 педагог***

В связи с этим обозначается **проблема** ликвидации основных затруднения в освоении дидактической системы деятельностного метода, именно с этим мы связываем **перспективы развития** школьной методической службы. В качестве одного из возможных путей работы над обозначенными проблемами авторами обозначенного в предисловии пособия Т.В.Текнеджян и Л.А.Аверкиевой « Методическая работа в школе при освоении дидактической системы деятельностного метода» предлагается **индивидуальная траектория развития профессиональной компетенции освоения деятельностного метода обучения педагогом**, а также развитие такого структурного элемента методической службы, как «стажерская пара ».

***Календарный план реализации проекта***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Перечень запланированных мероприятий** | **Сроки** **проведения** | **Исполнители** | **Ответственный** |
| **Задача 1*: Изучение государственного стандарта ОСО и определение степени сформированности компетенций учителей учреждения*** |
| Самообразование. Деловая игра «Федеральный государственный образовательный стандарт основного среднего образования». | В течение 2019 года | Педагогический коллектив | Руководители ШМО |
| Педагогический совет «Учебно-коммуникативная деятельность учителя в системе деятельностного обучения» | Ноябрь 2019 года | Зам. директора по УР | Директор |
| Педагогический совет «Возможности электронного образования и дистанционных образовательных технологий в организации образовательного процесса» | Март 2019 года | Зам. директора по УР | Директор |
| Разработка диагностических материалов для проведения входящего мониторинга степени сформированности профессиональных компетенций педагогов | Сентябрь-октябрь 2019 года | Зам. директора по УР | Зам. директора по УР |
| Проведение диагностики и самодиагностики педагогов на предмет степени сформированности необходимых профессиональных компетенций  | Январь-февраль 2020 года | Пед. коллектив, зам. директора по УР | Зам. директора по УР |
| **Задача 2: *Создание системы организационно-управленческого обеспечения деятельности учреждения по формированию профессиональных компетенций педагогов*** |
| Семинар-практикум «Пути преодоления профессиональных затруднений педагогов в условиях внедрения государственного стандарта ОСО» | Март-апрель 2020 года | Зам. директора по УР | Зам. директора по УР |
| Создание дорожной карты реализации инновационного проекта | Май 2020 года | Зам. директора по УР | Зам. директора по УР |
| Проведение организационных изменений в учреждении: создание рабочих групп, выбор руководителей рабочих групп, пересмотр функционала заместителей директора; разработка сопровождающей НПБ | Май-октябрь2020 года | Зам. директора по УР | Директор |
| Внесение изменений в Положение о распределении стимулирующей части ФОТ оплаты труда работников МАОУ «Гимназия №141» | Октябрь2019 года | Директор, органы коллегиального управления | Директор |
| Совершенствование системы ВСОКО, пересмотр содержания ВШК в соответствии с актуальными потребностями школы | Сентябрь-декабрь 2019 года | Зам. директора по УР, педагог-психолог | Зам. директора по УР |
| Создание эффективной системы информационного обеспечения инновационной деятельности (раздел на сайте ОУ, электронные ресурсы в библиотеке | Сентябрь2019 года | Зав. библиотекой, отв. за ведение сайта ОУ, зам. директора по УР | Зав. библиотекой, отв. за ведение сайта ОУ |
| **Задача 3*:******Обеспечение научно-методического сопровождения для профессионального развития педагогов*** |
| Разработка методических материалов для сопровождения профессионального развития педагогов, включающих: критерии внутришкольной оценки и самооценки уровня квалификации педагога; рекомендации по профессиональному развитию; рекомендации по формированию индивидуальной карьеры педагога | До апреля 2021 года | Рук. Рабочих групп, зам. директора по УР | Зам. директора по УР, ВР |
| Мини-курс в рамках внутришкольной системы ПК по переходу на электронный документооборот  | Декабрь 2019 – август 2010  | Зам. директора по УР, системный администратор | Директор, системный администратор, учителя информатики |
| Разработка образца должностной инструкции для педагога, заместителя директора. Разработка образца эффективного контракта (дополнительного соглашения к эффективному контракту) | Февраль – март 2020 года | Зам. директора по УР | Директор |
| Мониторинг инновационной деятельности | Постоянно в течение 2019-2022 гг. | Зам. директора по УР | Директор |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Перечень запланированных мероприятий** | **Сроки** **проведения** | **Исполнители** | **Ответственный** |
| Повышение профессиональных компетенций педагогов: ✓освоение технологий системно-деятельностного подхода в рамках внутришкольной системы повышения квалификации (открытые уроки); ✓повышение квалификации (согласно плану-графику курсовой подготовки); ✓деятельность стажерских пар; ✓создание персональных педагогических сайтов; ✓ рефлексивный семинар «Повышение профессиональной компетентности в условиях внедрения профессионального стандарта» | В течение 2019-2022 гг. согласно планам работы по каждому направлению | Педагогический коллектив | Зам. директора по УР, ВР, БЖ |
| Поиск и заключение договоров о сотрудничестве с учреждениями – социальными партнерами | В течение 2019-2022 гг. | Зам. директора по УР, ВР | Директор |
| **Задача 4: *Обеспечение материально-технической поддержки профессионального развития педагогов*** |
| Разработка перспективного плана совершенствования МТБ школы | Февраль2019 года | Зам. директора по АХЧ | Директор |
| Поиск спонсоров для развития МТБ | Постоянно  | Зам. директора по АХЧ | Директор  |
| Участие в конкурсах на получение грантов | 2019-2022гг. | Зам. директора по АХЧ | Директор |
| Информирование родителей о сути инноваций и привлечение их к сотрудничеству | Январь 2020 года | Зам. директора по АХЧ | Директор |
| **Задача 5: *Обобщение и трансляция опыта реализации инновационного проекта*** |
| Публикации педагогов в периодической печати, интернет-сообществах для учителей | 2019-2022гг. | Педагогический коллектив | Директор, зам. директора по УР, научный консультант |
| Представление опыта инновационной деятельности: 1. Семинары по итогам реализации каждого этапа инновационной деятельности. 2. Создание сборника «Опыт реализации инновационной деятельности». 3. Публикации педагогов. 4. Открытые уроки, занятия внеурочной деятельности. 5. Семинары. Мастер-классы. Вебинары. Медианары. Конференции ВКС. 6. Представление опыта работы на сайте школы | 2019-2022гг. (согласно годовым планам НМР) | Педагогический коллектив | Зам. директора по УР  |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства (в т.ч. конкурсе «Учитель будущего») | 2019-2022гг. | Зам. директора по УР | Директор |
| Открытие стажировочной площадки по теме инновационного проекта | Сентябрь2022 года | Зам. директора по УР | Директор |

***Список литературы***

Российская Федерация. Законы. "Об образовании в Российской Федерации" [Текст]: [от 29.12.2012 No 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013)] // РФ. –2013. –No 273.

Национальный проект «Образование» ( https://projectobrazovanie.ru/)

Профессиональный стандарт педагога ( http://профстандартпедагога.рф/)

Бершадский, М.Е. Российская эффективная школа: образовательная среда, организация и управление. Кн. 3 / М.Е. Бершадский, М.Е. Гузеев и др. -М.: НИИ школьных технологий, 2012. -152 c.

Т.В.Текнеджян, Л.В.Аверкиева (под научной редакцией Л.Г. Петерсон) «Методическая работа в школе при освоении дидактической системы деятельностного метода».- М.: ACADEMIA АПКиППРО, 2008.- 102 с.

***Приложения***

*Приложение 1.*Сценарии методических разработок

*Приложение 2.* Анкеты. «Самоанализ деятельности учителя по освоению дидактической системы деятельностного метода». «Самоанализ деятельности методического объединения по освоению дидактической системы деятельностного метода».«Основные затруднения освоения дидактической системы деятельностного метода».