

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Коптевская основная общеобразовательная школа

Принята  
педагогическим советом  
Протокол № 1 от 18.03.2022 г.



Утверждено  
Директор МОУ Коптевской ООШ  
Н.Н.Калюк  
Приказ 65/1 от 21.03.2022 г.

**Программа  
обучения и повышения квалификации  
в организации**

2022 г.

## Содержание:

Введение -----	3
1. Управление развитием педагогического персонала образовательного учреждения --- -----	4
2. Структурно-функциональная модель управления методической работой -----	12
Заключение -----	20

## Введение

В условиях модернизации системы общего образования значимым становится создание современной системы методической работы, обеспечивающей непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников, развития их профессионального педагогического мастерства.

Одним из приоритетных направлений методической работы является повышение эффективности управления системой обучения и повышения квалификации в современной школе за счёт создания целостной, вариативной методической службы в образовательном учреждении. Соответственно главная цель методической службы – привести к более полному и эффективному удовлетворению профессиональных запросов, интересов в деятельности педагогических работников. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- Обосновать цели, задачи методической работы в общеобразовательном учреждении.
- Изучить содержание, формы, методы, особенности организации методической работы в общеобразовательном учреждении.
- Выявить факторы, обуславливающие эффективность организации и управления системой методической работы в общеобразовательном учреждении.

### Управление развитием педагогического персонала образовательного учреждения

Обучение – это процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний и навыков сотрудникам организации с целью заполнения «разрыва» (отсутствия) между наличными (имеющимися) знаниями, навыками сотрудника и теми, которыми он должен обладать согласно требованиям предполагаемой работы в настоящий момент, в ближайшем будущем, или для освоения другой.

В систему внутриорганизационного повышения квалификации включаются не только образовательные программы курсовой подготовки, проводимой в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, но и программы сопровождения образовательной деятельности педагогического персонала.

В настоящее время образовательное учреждение обладает достаточным потенциалом для предоставления педагогическому персоналу возможности выбора и выстраивания своего профессионального пути; возможности влияния на содержание, технологии и все элементы образования; возможности приобретать современные компетентности.

Современные теоретические подходы к управлению профессиональным развитием педагогического персонала ориентирует образовательное учреждение на деятельность в едином, постоянно изменяющемся научно-методическом пространстве системы образования, необходимость строить персонифицированные программы, отражающие индивидуальную траекторию профессионального развития.

Задача управления развитием педагогического персонала образовательного учреждения заключается в том, чтобы сделать практику удовлетворения образовательных потребностей педагога ресурсом единого методического пространства школы. Результаты деятельности работы с персоналом зависят от того, насколько правильно выстроены приоритеты, глубоко разработан и реализуется образовательный заказ.

В целом, образовательный заказ можно рассматривать и как основание персонифицированной программы деятельности педагога по повышению профессиональной компетентности, а также как итог специально организованной управленческой деятельности образовательного учреждения по решению проблемы профессионального развития педагогического персонала.

Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей, которые в свою очередь определяются стратегией учреждения.

Причины необходимости обучения персонала заключаются в следующих тезисах.

**Повышение квалификации.** Вооруженный новыми знаниями сотрудник может генерировать новые идеи и легко справиться со многими проблемами.

**Мотивация.** Получая дополнительные знания за счет организации, работник чувствует заботу администрации о своей персоне. Понимая, что в него вкладывают деньги, он начинает стремиться к максимальной производительности на своем рабочем месте.

**Специфика профессии.** Сотрудники образовательной организации по статусу обязаны идти в ногу с прогрессом в своей области. Иначе они потеряют квалификацию.

**Соответствие стандартам.** Для прохождения аттестации на квалификационную категорию наряду с другими обязательными условиями педагог обязан включиться в постоянно действующую систему обучения педагогических работников.

**Отсутствие специалистов.** Зачастую необходимость обучения работников образовательного учреждения обусловлена отсутствием уже готовых специалистов.

**Стратегия учреждения.** В некоторых случаях обучение персонала входит в стратегию образовательной организации – стремление воспитывать свои кадры с «нуля».

Теперь можно сформулировать цели обучения педагогического персонала. Эти цели существенно отличаются с точки зрения работодателя и самого специалиста.

С точки зрения работодателя **целями** обучения являются:

- организация персонала учреждения;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- гибкое формирование персонала;
- адаптация;
- внедрение нововведений.

С точки зрения работника **целями** обучения являются:

- поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- развитие способностей в области планирования и организации собственной деятельности.

На сегодняшний день можно выделить три основных вида обучения в организации:

1. Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения.
2. Повышение квалификации персонала – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.
3. Переподготовка кадров – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Поскольку важными характеристиками культуры организации являются уровень образования персонала, его профессионализм и умение работать в команде, то профессиональная подготовка и переподготовка персонала приобретает стратегическое значение. Обучение персонала в таких условиях становится одним из главных ключей к успеху, поскольку позволяет переходить к профессиональным технологиям, в том числе и в области управления. Процесс модернизации знаний и навыков должен носить постоянный характер, вот почему перед руководством организации встает задача создания обучающейся организации, умеющей использовать, полученный в процессе своей деятельности опыт, в целях корректировки методов работы для решения реальных проблем учреждения.

### **Организация работы по обучению персонала**

Система обучения работников организации будет эффективной лишь в том случае, если она тесно связана с важнейшими направлениями работы по управлению персоналом.

Процесс обучения персонала на предприятии в идеале включает четыре этапа:

1. Предварительная оценка. Целью этого этапа является определение потребностей обучения.
2. Постановка целей обучения. Целью этого этапа является уточнение в наглядных, измеримых величинах тех прогнозируемых результатов, которых достигнут работники по окончании обучения.
3. Обучение. Целью этого этапа является выбор методов и проведение собственно обучения.
4. Оценка. Целью этого этапа является сравнение результатов до и после обучения и оценка эффективности программы.

Теоретическое и практическое значение основных положений работы заключаются в обосновании необходимости модернизации методической работы на всех уровнях общего образования как составной части системы профессионального педагогического образования.

Обучение персонала в таких условиях становится одним из главных ключей к успеху, поскольку позволяет переходить к профессиональным технологиям, в том числе и в области управления. Процесс модернизации знаний и навыков должен носить постоянный характер, перед руководством встает задача создания обучающейся организации, умеющей использовать, полученный в процессе своей деятельности опыт, в целях корректировки методов работы.

Повышение квалификации персонала – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Определение педагогического работника дано в п. 21 ст. 2 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Анализ психолого-педагогической, научно методической литературы позволил нам под методической работой в образовательном учреждении понимать вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы, учителями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на уроках и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого педагога.

Современное образование требует изменения системы методической работы в соответствии со следующими **принципами**.

1.) Принцип "зоны ближайшего развития" (обоснован Л.С. Выготским для обучения детей). В качестве "зоны ближайшего профессионального развития" выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, методистов, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом "зона ближайшего профессионального развития" для каждого педагога индивидуальна. Реализация данного принципа предполагает изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога; актуализацию необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем); определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации; составление программы профессионального роста педагога; систематическую оценку решения поставленных задач и реализации программы, их корректировку.

2.) Принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов требует создания условий для формирования мотивации профессионального самосовершенствования. Среди мотивов можно выделить следующие: мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др. Реализация данного принципа предполагает: систематическое отслеживание результатов деятельности, объективную оценку профессионального роста педагогов и педагогических коллективов; оказание помощи педагогу, педагогическому коллективу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег; определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей; разработку положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов; поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

3.) Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы предполагает, что каждый педагог может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп. Реализация данного принципа предусматривает: изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей педагогов, их классификацию и определение наиболее распространенных, типичных запросов педагогов; определение

востребованной тематики и соответственно различных групповых форм методической работы; предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, на курсах и в других формах методической работы; возможность самому педагогу предложить индивидуальную форму повышения квалификации.

4.) Принцип непрерывности и преемственности предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учет уровня их реальной профессиональной готовности к внедрению ФГОС. Принцип предусматривает: обеспечение целостности, систематичности методической деятельности в общеобразовательном учреждении; координацию, согласованность деятельности всех субъектов внедрения ФГОС; сохранение традиций ранее используемых эффективных форм методической работы, а также внедрение новых; учет опыта, уровня подготовленности педагога, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога.

Проблема не может быть решена без соблюдения принципа адресности, без качественной подготовки педагогических и управленческих кадров.

Анализ научно-методической, управленческой литературы позволил нам определить наиболее актуальные направления профессиональной деятельности педагогов, такие как: инновационная деятельность педагога; самообразовательная деятельность педагога; организация воспитания обучающихся; организация учебной деятельности обучающихся.

Таким образом, в условиях современного образования значительно изменяются цель, задачи и содержание методической работы в общеобразовательном учреждении.

Методическая работа представляет основанную на научном и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленную на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала, на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации учащихся.

Цель методического сопровождения педагогов заключается в создании системы управляемой, ресурсообеспеченной, эффективной совместной деятельности специалистов – управленцев, методистов и педагогов по обеспечению оптимальных условий на основе организации взаимодействия профессиональных сообществ.

Выделим основные направления методической работы в общеобразовательном учреждении, которые обуславливают особенности организации и структуру методической службы общеобразовательного учреждения.

Первое направление - организационно-методическая деятельность предполагает прогнозирование, планирование и организацию повышения уровня квалификации педагогических и руководящих работников образовательного учреждения;

Второе направление - информационно-аналитическая деятельность предполагает нормативно-правовое обеспечение методической работы; диагностику образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников;

Третье направление - консультационная деятельность включает консультирование педагогов, родителей, учащихся по вопросам нормативно-правового и программно-методического обеспечения, аттестации, по вопросам инновационной и экспериментальной деятельности;

Четвёртое направление - научно-методическая деятельность предполагает разработку образовательных программ и проектов перспективного развития, создание методических рекомендаций по вопросам учебно-воспитательной деятельности общеобразовательного учреждения.

Под структурой методической службы мы будем понимать структурно- функциональное распределение полномочий и ответственности всех субъектов образования, определение поля их деятельности и установление иерархии и взаимосвязей между ними.

Структура методической службы в общеобразовательном учреждении: методические объединения учителей, проектные и творческие группы учителей, общественные организации, объединения родителей, учащихся.

Методические структуры общеобразовательного учреждения (методические объединения учителей, проектные и творческие группы учителей и др.): накапливают и транслируют опыт.

Исходя из анализа современных исследований видно, что для успешной педагогической деятельности, специалист должен обладать такими профессиональными навыками как профессиональная готовность, педагогическая компетентность, профессиональное самосознание, готовность к педагогической деятельности, педагогическое общение, профессиональное саморазвитие, стремление к повышению квалификации.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний педагога. В результате повышения квалификации педагог овладевает новыми методами решения профессиональных задач, повышает свой профессиональный уровень, что особенно важно в постоянно меняющихся условиях и требованиях общества.

Одним из наиболее важных методов управления развитием педагогического персонала образовательного учреждения является внутриорганизационное обучение, которое играет объединяющую роль в достижении организацией основных стратегических целей.

Особенностью управления методической работой в общеобразовательном учреждении являются правильный выбор целей и задач, изучение и глубокий анализ достигнутого уровня учебно-воспитательной работы, система рационального планирования, организация деятельности ученического и педагогического коллективов, выбор оптимальных путей для повышения уровня обучения и воспитания, эффективный контроль.

Особое внимание в работе уделено сетевому профессиональному сообществу педагогов как инновационной форме методической работы.

Оказание методической поддержки при сетевой организации заключается в содействии эффективному решению задач в образовательном учреждении.

Методическое сопровождение при сетевой организации основано на реализации принципов мобильности и адресности.

Принцип сетевого взаимодействия предусматривает создание сетевого сообщества педагогов и взаимодействие субъектов этого сообщества, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем и задач профессиональной деятельности.

Ряд авторов разделяют понятия «методическая работа» и «научно методическая работа», понимая под первой «обязательную составную часть профессионально педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты (разработки, конспекты и т. п.), обеспечивающие педагогические и управленческие действия», а под второй ориентированную на экспериментальное воплощение «необязательную составную часть методической работы», что дало возможность представить сравнительно-сопоставительную характеристику научно-методической и методической работы.

Рассмотрение проблемы системы управления методической работой в научно-педагогической литературе позволило сформулировать научное обоснование управления методической работой, что находит проявление в системном описании концепции управления методической работой в соответствии с требованиями общества и государства, современными теоретико-методологическими основаниями и реалиями, существующими в конкретном образовательном учреждении. Такое описание должно включать: определение методологических оснований и принципов управления; характеристику объекта и предмета управления; характеристику целей и задач управления; системную характеристику совокупности субъектов, их функций и содержания деятельности, вариантов реализации их связей и отношений; содержание и методы управленческих воздействий и возможностей взаимодействия; ожидаемые результаты и критерии результативности; технологии управления в условиях конкретного образовательного учреждения.

Акцентируется внимание на функциях методического сопровождения в образовательной организации. Методическая работа в образовательной организации осуществляется на основе поставленных перед методической службой целей и задач. Содержание методической работы в образовательной организации, а также её цели и задачи реализуются через её формы, которые могут быть индивидуальными, групповыми и коллективными. Немаловажным направлением методической деятельности является работа над единой методической темой образовательной организации.

Представлены и обоснованы структура и основы управления методической работой в образовательной организации посредством рассмотрения традиционной структуры управления методической работой в образовательной организации и описания ее компонентов структуры. Перспективными являются организационно-функциональная, а также многоуровневая структуры

модели внутришкольной системы методической работы, в частности, внедрение которой, благодаря дифференциации педагогического коллектива по уровню профессионального развития, творчества, педагогического мастерства и многим другим основаниям, формирует новое качество профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного учителя. В работе предложен пример такой модели, а также структурная модель поэтапных действий в управлении методической работой.

## **2. Структурно-функциональная модель управления методической работой**

Основная задача опытно-экспериментальной работы – определить уровень организации системы управления методической работой в образовательной организации, которое на сегодня работает в режиме развития, обозначить проблемы и перспективы организации системы управления методической работой в образовательной организации, а также рассмотреть отдельные аспекты повышения эффективности работы в обозначенном направлении, в том числе посредством внедрения инновационных элементов. Эксперимент направлен на формулирование на основе представленных результатов конкретных рекомендаций по усовершенствованию системы управления методической работой в образовательной организации.

Анализ теоретических подходов к организации методической работы в образовательной организации и рассмотрение составляющих системы управления ее в образовательной организации обусловили необходимость моделирования организации научно-методической работы в образовательной организации. Продуктом моделирования стала соответствующая структурно-функциональная модель. Обозначенная модель предполагает внутренний способ организации и взаимосвязи составляющих ее элементов, что позволяет ей выполнять определенную функциональную нагрузку.

Организация методической работы посредством виртуального общения не заменяет полностью привычные формы методической деятельности, а существенно расширяет и дополняет их.

На основе теоретического анализа психолого-педагогической и методической литературы определено значение методической работы на современном этапе развития системы образования, представлены теоретические основы ее осуществления в образовательной организации, в том числе предложена сравнительно-сопоставительная характеристика научно-методической и методической работы. Представленная модель состоит из пяти компонентов, каждый из которых имеет свои составляющие: целевой (миссия, цели, задачи), ценностно-ориентированный (принципы), содержательный (направления, функции, услуги), операционный (уровни, этапы (диагностический, процессуальный), оценочный (мониторинг, результат). Выделенные компоненты в системной совокупности воспроизводят логику процесса осуществления методической работы в образовательной организации, отражают динамику процесса.

Предложенная описательная модель управления системой методической работы в образовательной организации базируется на соответствующих научных подходах (организационных и педагогических). Выделены и обоснованы организационно-педагогические подходы в качестве основы, которые обуславливают и моделирование методической работы как процесса, так и представлено структурно-функциональное моделирование обозначенной деятельности.

Ключевой составляющей представленной модели выступают организационно-педагогические условия, которые сопровождают управление системой методической работой. Они по признаку материальности классифицируются на материальные организационно-педагогические условия (кадровое, информационное, финансовое обеспечение и материально-техническая база), нематериальные организационно-педагогические условия (управленческий и личностно-профессиональный потенциал объектов и субъектов методической работы, система стимулирования и мотивации деятельности и др.), другие нематериальные активы (режим жизнедеятельности образовательной организации, потенциал системы учебной и воспитательной работы, состояние внешней среды).

Предлагаемая модель позволяет расширить «пространство возможных действий» педагогов в области совершенствования собственных умений по использованию педагогических технологий, форм и методов обучения; позволяет каждому учителю строить собственную траекторию совершенствования профессионального мастерства, творческого саморазвития; способствует



объединению усилий педагогов и администрации для решения задач развития образовательного процесса, поставленных перед современной образовательной организацией.

Теоретически разработанная и обоснованная структурно-функциональная модель методической системы может быть проверенной на эффективность только в прикладном контексте, который предусматривает проведение экспериментальной проверки. В свою очередь, апробация модели предполагает диагностический инструментарий, который представлен квалиметрической моделью, позволяющей оптимально оценить продуктивность ее внедрения. Весомость каждого из факторов определена с учетом экспертных оценок как педагогов, так и руководителей образовательных организаций. Предполагается, что при необходимости можно детализировать факторы, применив критерии первого-второго порядков. При составлении квалиметрической модели каждый параметр конкретизирован посредством соответствующих факторов. В членении параметров на факторы учитывались содержательные составляющие, соответствующие определенному направлению изучения функционирования методической системы.

Описан процесс и результаты внедрения разработанной структурно-функциональной модели управления методической работой в систему работы конкретной образовательной организации. С целью внедрения разработанной структурно-функциональной модели нами предложен план работы методической работы на учебный год, усовершенствованы структура и содержание методической работы. В рамках разработки методической темы, над которой работает педагогический коллектив образовательной организации: формирование базовых компетенций участников учебно-воспитательного процесса как условие обеспечения качества образовательного процесса – определена ключевая цель организации методической работы: создать условия для повышения уровня педагогического мастерства и профессиональной компетентности педагогов образовательной организации и задачи методической работы.

Повышение профессиональной компетентности учителей обеспечивалось соответствующей внутришкольной организацией научно-методической работы, осуществлялось, на основе инновационного менеджмента, отражаясь в характерных формах и видах. Так, мероприятия на повышение квалификационного уровня педагогических работников были спланированы и проводились как в соответствии с личными запросами и интересами педагогов (по результатам мониторинга), так и с учетом современных новейших тенденций в педагогике.

Методическое обучение учителей организовано посредством планирования работы постоянно действующих внутришкольных семинаров, направленных на повышение профессионального уровня, в частности – по повышению методологической культуры учителя и по основам компьютерной грамотности. Результаты внедрения структурно-функциональной модели стали основой предложенных рекомендаций по обновлению методической работы в современной образовательной организации.

Обучение сотрудников осуществляется с использованием следующих методов:

- Лекции.
- Семинары.
- Дискуссии и обсуждения.
- Тренинги.
- Деловые и ролевые игры.
- Демонстрация приемов работы. Мастер-классы.
- Знакомство с опытом других организаций.

Виды обучения: переподготовка, повышение квалификации, развитие компетенции.

Формы обучения: групповое и индивидуальное обучение. По степени отвлечения от работы выделяют: обучение с полным отрывом от производства, обучение без отрыва от производства (дистанционное), обучение с частичным отрывом от производства (очно-заочное).

#### **Показатели:**

1. Достижение предметных и метапредметных универсальных учебных действий обучающимися 5 - класса в соответствии с требованиями ФГОС.
2. Представление педагогическими работниками опыта работы по теме реализации ФГОС НОО, ООО, СОО на педагогических советах, школьных семинарах, заседаниях школьных методических объединений.

3. Представление педагогическими работниками опыта работы на районных конференциях и заседаниях районных методических объединений учителей.
4. Увеличение количества аттестованных педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории.
5. Наличие аттестованных педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
6. Повышение педагогического мастерства по теме реализации ФГОС НОО, ООО, СОО через курсы повышения квалификации, в том числе курсы ИКТ – компетентности, семинары и т.д. в количестве не менее одного раза в течение учебного года всеми педагогическими работниками.
7. Использование на уроках мультимедийного оборудования и возможностей сети Internet в соответствии с нормами СанПиН.
8. Использование возможностей школьного образовательного Центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» в организации учебно-воспитательного процесса.

В таблице 1 представлены основные мероприятия для всех участников учебно-воспитательного процесса общеобразовательного учреждения.

Таблица 1

## План мероприятий ОУ

Содержание работы	Сроки	Ответственные	Ожидаемый результат
<b>1. Работа с педагогическим коллективом</b>			
Цель: совершенствование деятельности педагогического коллектива в реализации инновационных образовательных технологий в рамках требований ФГОС, повышение профессиональной компетенции и уровня квалификации педагогов, обеспечение преемственности между уровнями обучения.			
<b>1.1. Тематические педагогические советы</b>			
Цель: Создание условий для развития профессионализма педагогов в условиях модернизации системы образования.			
«Выстраивание внеурочной деятельности при переходе на ФГОС»	октябрь	Зам. директора по УВР	Повышение компетенции педагогов в плане организации внеурочной деятельности обучающихся
«Успехи и проблемы введения федеральных государственных стандартов основного общего, среднего общего образования»	январь	Зам. директора по УВР	Устранение выявленных проблем при введении ФГОС ООО, СОО
<b>1.2. Методические советы</b>			
Цель: Реализация задач методической работы на текущий учебный год			
<b>Заседание № 1</b> Анализ методической работы школы за учебный год. Цели и задачи на следующий учебный год. Готовность рабочих программ по предметам учебного плана. Текущие вопросы.	август	Зам. директора по УВР	Обеспечение выполнения задач плана методической работы. Системное решение задач методической работы. Определение форм и методов работы школы по приоритетным направлениям.
<b>Заседание № 2, 3</b> Выполнение программы деятельности образовательного учреждения по введению ФГОС на учебный год. Уровень успешности введения в специальность молодых специалистов. Текущие вопросы.	октябрь декабрь	Зам. директора по УВР	Успешное введение ФГОС. Сохранение контингента молодых специалистов.
<b>Заседание № 4</b> Уровень реализации программы деятельности образовательного учреждения по введению ФГОС на учебный год. Текущие вопросы.	апрель	Зам. директора по УВР	Реализация программы на учебный год, перспективный план на следующий учебный год. Обмен опытом работы между педагогами школы.
<b>1.3. Методические семинары</b>			

Цель: Семинары, посвященные содержанию и ключевым особенностям деятельности педагогов в рамках ФГОС.			
«Организация внеурочной деятельности обучающихся основного уровня обучения»	октябрь	Заместители директора по УВР	Рекомендации учителям
«ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО – преемственность и развитие»	декабрь	Заместители директора по УВР	Рекомендации учителям
«Развитие УУД обучающихся в основной школе»	январь	Заместители директора по УВР	Рекомендации учителям
«Итоги организация проектной и научно – исследовательской деятельности»	февраль	Заместители директора по УВР	Инструкции, презентация
«Методы и приемы развития познавательной активности младших школьников основном уровне обучения»	март	Педагог – психолог	Рекомендации учителям
<b>1.4. Повышение квалификации. Курсовая подготовка</b>			
Составление плана прохождения курсов повышения квалификации	сентябрь	Заместитель директора по УВР руководители МО	Перспективный план курсовой подготовки
Составление заявок по прохождению курсов	ноябрь	Заместитель директора по УВР	Организация прохождения курсов
Прохождение курсов профессиональной подготовки и переподготовки, участие педагогов в различных методических мероприятиях муниципального и регионального уровня	в течение учебного года	Зам. директора по УВР руководители МО	Повышение уровня профессиональной подготовки педагогических работников
<b>1.5. Аттестация педагогических работников</b>			
Совещание с аттестующимися учителями по форме организации аттестации педагогических работников	по мере необходимости	Зам. директора школы по УВР	Рекомендации по прохождению аттестации
Уточнение списка педагогических работников, у которых в учебном году заканчивается действие квалификационной категории	август	Зам. директора по УВР	Список аттестуемых педагогических работников
Подготовка проекта приказа о создании школьной аттестационной комиссии на учебный год для аттестации на соответствие занимаемой должности	август	Зам. директора по УВР	Создание аттестационной комиссии, распределение обязанностей по подготовке и оформлению документов
Изучение деятельности педагогов, оформление необходимых	в течение аттестационног	Зам. директора по	Выводы администрации

документов для прохождения аттестации	о периода	УВР	
Проведение открытых мероприятий для педагогов школы, представление собственного опыта работы аттестующимися педагогами	в течение учебного года	Аттестующиеся педагоги	Материал для выводов
Индивидуальные консультации по заполнению заявлений при прохождении аттестации и анализу собственной педагогической деятельности	по мере необходимости	Зам. директора школы по УВР	Преодоление затруднений при написании педагогом заявлений, самоанализа деятельности
Прием заявлений на прохождение аттестации на первую и высшую квалификационные категории	в течение года	Аттестующиеся педагоги	Список педагогических работников, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории
<b>1.6. Деятельность школьных методических объединений</b>			
Цель: совершенствование методического и профессионального мастерства учителей, организации взаимопомощи для обеспечения соответствия современным требованиям к обучению, воспитанию и развитию школьников.			
<b>1.6.1.Заседания методических объединений</b>			
Инвариантная часть плана заседаний:			
«Утверждение учебных программ по отдельным предметам»	июнь	Зам. директора школы по УВР	Рабочие программы
«Технологическая карта урока». Из опыта работы	ноябрь	Зам. директора школы по УВР	Технические карты уроков
«Использование системно - деятельностного подхода к организации учебного процесса на уроке»	март	Зам. директора школы по УВР	Выступления
<b>1.6.2. Обобщение и распространение опыта работы</b>			
Изучение передового опыта педагогов школы	в течение учебного года	Зам. директора школы по УВР, учителя-предметники	Материалы опыта
Представление опыта на заседаниях МО	в течение учебного года	учителя-предметники	Выработка рекомендаций для распространения опыта
Описание передового опыта педагогов школы	в течение учебного года	учителя-предметники	Публикации педагогов
Мастер – классы, открытые уроки, «открытые» внеурочные занятия и т.д.	по отдельному графику	учителя-предметники	Представление опыта деятельности педагогов
Участие педагогов в методических конкурсах различного уровня	в течение учебного года	зам. директора по УВР, учителя предметники	Распространение результатов творческой деятельности педагогов
<b>1.7.Работа с обучающимися</b>			
Цель: Обеспечение преемственность в достижении предметных и метапредметных результатов обучения в ходе реализации ФГОС			

Контроль усвоения метапредметных и предметных результатов обучения	по плану ВШК	зам. директора по УВР	Справки ВШК
--	--------------	-----------------------	-------------

### Заключение

Люди, работающие в организации, их отношение к труду, квалификация, творческий и интеллектуальный уровень определяют успех организации. Именно поэтому конкурентоспособные организации, прежде чем внедрять новые технологии, проводят перестройку методов организации и управления, изменяют кадровую политику, подготавливают компетентный персонал.

На сегодняшний день большую роль в управлении персоналом стали играть такие понятия, как формирование и развитие кадрового потенциала образовательной организации, повышение компетентности кадров, стимулирование творческой активности педагогов. Все это сделало актуальной программу обучения персонала.

Рассмотрение теоретических и практических аспектов становления и развития системы методической работы в образовательной организации, а также ее теоретико-методологических основ позволило сделать следующие **выводы**:

1. Методическая работа – это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией образовательной организации и педагогическими работниками в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на уроках и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

2. Управление методической работой в образовательном учреждении трактуется как взаимодействие субъектов этой деятельности по обеспечению целенаправленности методической работы, реализующееся в функциях управления и самоуправления. Данная деятельность должна иметь научное обоснование, четкое описание функций, организации, технологии реализации. Система методической работы как объект управления представляет собой совокупность субъектов, функций, целей, задач, содержания и вариантов реализации. Кроме того, управленческая деятельность предполагает реализацию совокупности взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера, учитывающих специфику функционирования образовательного пространства.

3. Развитие методической службы – процесс, направленный на перспективу, следовательно, инновационный. Любая методическая новация оказывает влияние на образовательный процесс, т. е. в конечном итоге – на учебно-педагогическое взаимодействие педагога и учащегося, результаты учебы. В то же время качество такого взаимодействия определяется целенаправленностью, единством методического замысла образовательного процесса, умением наладить управленческое взаимодействие, т. е. признаками управления методической работой.

4. Оптимальная система общешкольной методической работы обеспечивается переводом образовательной организации из режима функционирования в режим развития. Как результат – возникает необходимость определения новых подходов к управлению внутришкольной методической работой.

5. К условиям, способствующим переводу системы методической работы в режим развития относятся: наличие концепции и программы развития образовательной организации и внутришкольной методической системы; разработка инновационной многоуровневой модели внутришкольной методической работы как системы, способствующей саморазвитию личности педагогов; наличие сплоченного по общности цели коллектива учащихся и педагогов; организация оптимальной системы самоуправления; создание системы эффективной научно-методической деятельности; проведение в образовательной организации инновационной работы; наличие достаточной

учебно-материальной базы и других ресурсов, необходимых для формирования оптимальной развивающей образовательной среды.

6. Система методической работы, обновленная посредством внедрения разработанной структурно-функциональной модели управления методической работой в образовательной организации, продемонстрировала в ходе работы над данной программой системность и содержательность, инновационный характер, что в целом обеспечило условия для формирования профессиональной мобильности и конкурентоспособности педагогов в условиях современного общественно-профессионального строя. Работа в обозначенном направлении соответствует направленности работы педагогического коллектива в режиме инновационного развития, в том числе – с позиций управления им.

Стабильная положительная динамика в формировании внутренней и внешней мотивации педагогов к повышению профессионального мастерства; высокая положительная оценка на различных уровнях инновационного опыта образовательной организации, результативность самообразовательной деятельности учителей и творческого поиска по внедрению в учебно-воспитательный процесс новых образовательных технологий в рамках развития инновационного пространства свидетельствуют об успешном выходе образовательной организации на новый виток непрерывного педагогического совершенствования и поиска. Как результат – обозначены приоритетные направления внедрения разработанной модели, а также сформулированы конкретные предложения по усовершенствованию системы методической работы в образовательных организациях и управления ею.