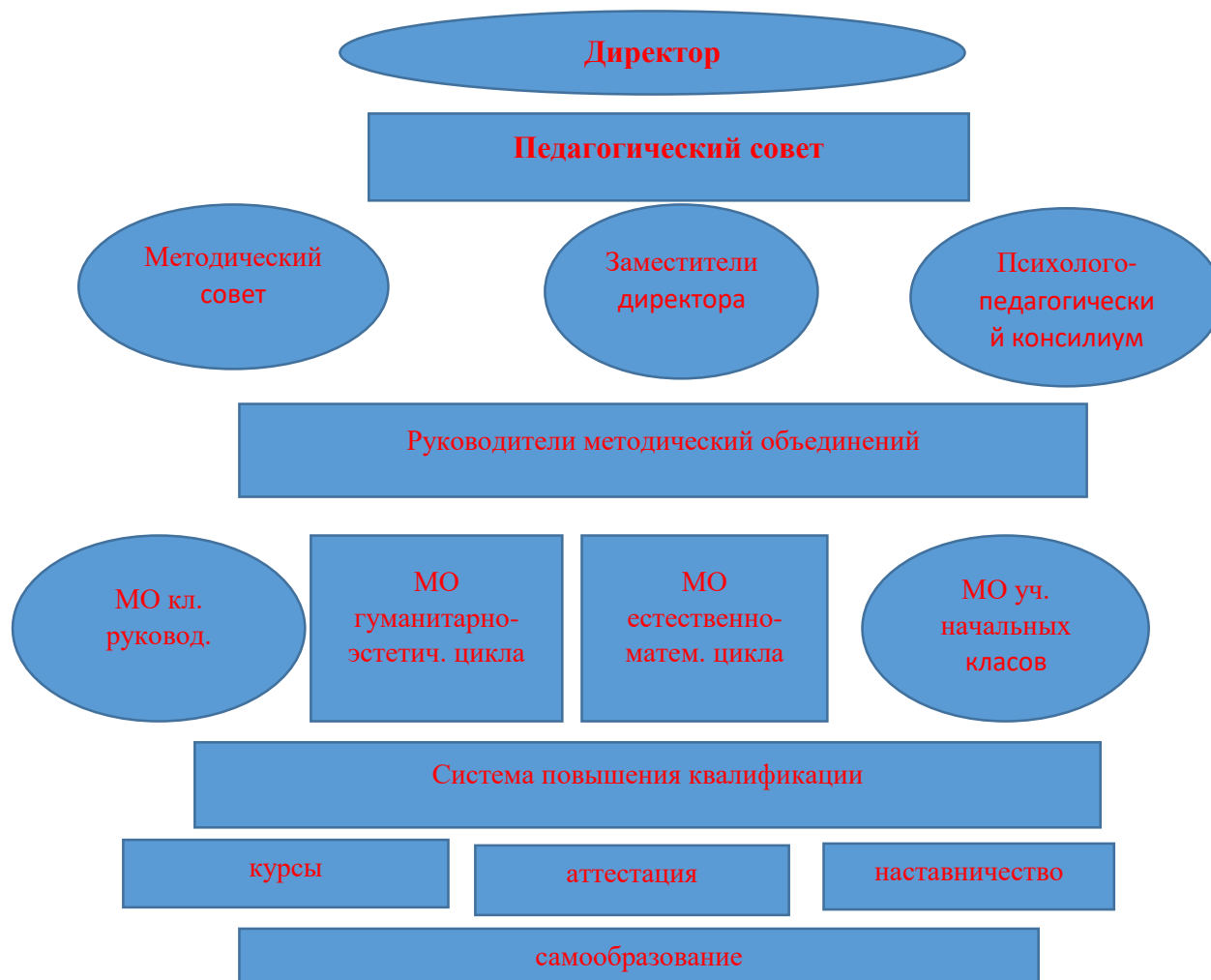


Модель организации методической работы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район (МБОУ СОШ № 10)

Методическая работа в школе – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и, в конечном итоге, на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья учащихся.

Цель методической службы – обеспечить профессиональную готовность педагогических работников к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития на уровне формального, неформального непрерывного образования. Приоритетной задачей методической службы становится обеспечение инновационного режима развития образовательного учреждения на основе системы управляемой, ресурсообеспеченной, эффективной совместной педагогической деятельности, обеспечивающей оптимальные условия реализации ФГОС. Следовательно, управление методической работой в школе нацелено, прежде всего, на создание мотивационных условий, благоприятных для профессионального развития и решения задач новой деятельности

Структура методической работы в школе



Организация методической работы в МБОУ СОШ № 10 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 Обучающих 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 за предыдущий учебный год (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 экспериментальной и 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 учебного заведения, 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 компетентностного 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:

Сбор данных об образовательных результатах профессиональной деятельности педагогов
(администрация школы, руководители ШМО)

Анализ качества образовательных результатов и уровня предметной и методических компетенция
(администрация школы, методический совет)

Изучение и обобщение педагогического опыта, формирование карт методической работы педагогов, проведение мастер-классов, взаимопосещение уроков, проведение методических семинаров и консилиумов (ШМО)

Оказание методической помощи в реализации внедрения инновационных педагогических технологий (МС, ШМО, учителя наставники)

Мониторинг результатов (Администрация)

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 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, педагогаметодиста, педагога-исследователя и экспериментатора.

Содержание

1. Координация разработки учебных планов и программ.
2. Обсуждение проблем информатизации образования, повышения качества профессиональной подготовки учителей на основе информационной техники.
3. Анализ и коррекция подготовки учащихся по результатам текущей успеваемости, зачетов и экзаменов, контрольных посещений занятий.
4. 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.
5. Выявление, обобщение и распространение положительного опыта учебной, воспитательной и методической работы отдельных педагогов и методических объединений учителей.
6. 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

Работа по повышению квалификации учителя проходит через школьные методические объединения учителей, постоянно действующие обучающие и практикоориентированные семинары, временные творческие группы. В школе созданы следующие методические объединения:

1. МО учителей начальных классов
2. МО классных руководителей
3. МО учителей гуманитарно-эстетического цикла
4. Мо учителей естественно-математического цикла.

Деятельность МО направлена на непрерывное повышение компетентности педагогов в области науки, учебного предмета, методики его преподавания и расширения кругозора учащихся по предмету.

Формы методической работы

Формы методической работы разнообразны и соответствуют содержанию работы, профессиональными возможностями, образовательными потребностями и интересами учителей.

Индивидуальные и коллективные формы методической работы

1. Самообразовательная работа	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
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
Конкурсы	1 раз в год
Заседания МО	Не реже 1 раза в четверть
Установочное методическое совещание	В начале года
Открытые уроки	По плану
Предметные недели	По плану
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 управлением 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
Вознаграждение сотрудников, представленных к поощрению за высокие результаты в обучении и в организации научно-методической работы	Директор
Управление реализацией избранной стратегии и контроль качества методической работы	МС, заместитель 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.

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. Повышение качества образования.
2. Организация творческой деятельности обучающихся совместно с учреждениями дополнительного образования.
3. Преодоление неуспеваемости обучающихся и повышение их познавательной мотивации (Программа работы с неуспевающими и слабоуспевающими учащимися).
4. Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс.

5. Системная работа с молодыми педагогами.

6. 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. Владение 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 межпредметные 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.

Директор школы

О.М. Сидоренко