**Управлением развитием методической работы**

**в образовательной организации**

*Кузнецова Оксана Николаевна,*

*заместитель директора по УВР, МБОУ ЦО «Каразей»*

*Возникновение профессионально-познавательного*

 *интереса у учителя, желания развиваться,*

*двигаться вперед – прямой результат работы*

*методической службы школы*

*по повышению профессионального мастерства педагогов.*

Федеральные государственные образовательные стандарты начального и основного общего образования - это обширные комплексы материалов и документов, взаимосвязанных друг с другом и обеспечивающих их внедрением в практику массовой школы. Данное внедрение не может осуществляться только на основе знакомства с комплексом этих документов. Педагоги должны быть адаптированы к новым структурным, содержательным и технологическим его компонентам, совершить новый шаг в своем профессиональном развитии. По сути дела, должен произойти процесс принятия и нахождения себя в новом поле профессиональной деятельности, заданном параметрами образовательных стандартов второго поколения.

 **Слайд:** Таким образом, внедрение ФГОС НОО и ООО может обостриться противоречиями, требующим своего разрешения, а именно:

- необходимостью модернизации системы управления методической работой в образовательном учреждении и отсутствием теоретических основ стратегии и тактики этой модернизации;

- повышенными требованиями к работе педагогов и неготовностью к удовлетворению данных ожиданий общества в силу недостаточности научно-методической и технологической поддержки их деятельности

- сохранением традиционных подходов в управлении методической работой в школе и неудовлетворенностью педагогов устаревшими формами, методами, содержанием методической работы.

Решить данные противоречия невозможно одним лишь изменением программно-методического обеспечения, необходимо изменить общие концептуальные подходы ко всей системе школьного образования. В последние годы российское образование претерпевает значительнее изменения: существенно изменяется содержание образования; вводятся новые поколения государственных образовательных стандартов; повсеместно внедряются новые методы, средства и технологии обучения, воспитания и управления; создается общероссийская система оценки качества образования. Главные фигуры и исполнители проводимых преобразований в системе образования всегда были и остаются педагогические и руководящие кадры образовательных учреждений. Все выше перечисленные изменения не принесут существенных результатов, пока не повысится качество педагогической и управленческой деятельности.

Одним из основных каналов повышения качества педагогической и управленческой деятельности является система методической работы.

Методическая работа рассматривается нами как часть системы непрерывного образования педагогов. Ситуация, связанная с изменениями, происходящими в последние годы в образовании, привели к необходимости изменить подходы в реализации методической работы в школе. Чем выше уровень развития педагога с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, способностей и мотивов к педагогической деятельности, тем эффективнее и результативнее будет деятельность образовательного учреждения.

Поэтому работа должна быть направлена на создание внутришкольной модели методического сопровождения педагогов, которая способна обеспечить профессиональный рост, развитие активного творчества.

Вся деятельность методической работы в нашем образовательном учреждении направлена на развитие профессиональной компетентности педагога:

**Слайд:** -Работа в методических объединениях, творческих группах;

-Исследовательская деятельность;

-Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;

-Различные формы педагогической поддержки;

-Активное участие в педагогических конкурсах и фестивалях;

Трансляция собственного педагогического опыта;

-Использование ИКТ и др.

Однако, не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Администрация образовательного учреждения должна создать условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. Педагог должен быть вовлечен в процесс управления развитием школы, что способствует развитию его профессионализма.

**Слайд:** В течение многих лет Центр образования «Каразей» работает в режиме развития. В 2004 году школа получила статус федеральной площадки по теме «Школа- социокультурный центр села», в 2005 году победа в конкурсе «Лучшее образовательное учреждение Иркутской области», 2011 году- лауреат регионального конкурса «Традиционная школа здоровья», «Лучший лагерь Приангарья», 2012 год- призер конкурса «Сто престижных школ Сибири».

2015- лауреат конкурса «Школа качества». Однако несмотря на постоянное развитие методическая жизнь нашей школы отличалась стабильностью и неизменностью, это был период настоящей стагнации (от лат.stagnum – стоячая вода). Периодически проводились методические недели опытных и молодых учителей, функционировали методические объединения.

**Слайд:** Ряд проблем тормозили развитие:

• отсутствие аналитического подхода в работе ШМО;

• отсутствие мотивации большинства учителей к исследовательской работе.

Вместе с тем методический уровень педагогов был довольно высок, молодые специалисты имели достаточный творческий потенциал, в течение нескольких лет состав МО не менялся, руководители оставались прежними и имели большой опыт работы.

Но уже в 2010 – 2011 учебном году методическая работа в школе заметно активизировалась, и школа начала работу над единой методической темой «Современные подходы к организации образовательного процесса в условиях перехода на ФГОС второго поколения».

Качество образования и его эффективность зависит от профессиональных характеристик педагогического коллектива, его квалификации, способности к восприятию нововведений, опыта и т.д. школа практически укомплектована кадрами, постоянно повышающими свою квалификацию, как в области педагогической практики, так и в области научной педагогической деятельности;

**Слайд:** численность педагогов школы составляет -26 человек, из них; 2 педагога дополнительного образования, совместителей – 2 педагога.

**Образование педагогов**:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Процент Педагогов имеющих высшее образование | ВысшееКол-во учителей (%) | средне-специальноеКол-во учителей (%) | заочное обучениеКол-во учителей (%) |
| **2009-2010** | 22 ( 88%) | 3 (12%) | 3 (12%) |
| **2010-2011** | 22 (88,8)% | 3 (12%) |  |
| **2011-2012** |  23 (85,1%) | 4 (14,8%) | 2 (7,4 %) |
| **2012-2013** | 24 (88,8 %)% | 3 (11,1 %) | 4 (14,8%) |
| **2013-2014** | 22 (87,4 %) ,  | 4 (15,38) |  2 (7,4 %) |
| **2014-2015** | 26 (89 %)Лымарь Д.В  | 3 (9,2) | 1 (3,4) |

***Сравнительная таблица квалификационных категорий по годам.***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационная категория, разряд | 2009-2010 уч. год | 2010-2011  | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014  | 2014-15 |
| Высшая  | 1 чел. (4%) | 1 чел.(25%) | 0 | 1 (3,7%) -(совместитель) | 3,7 % | - |
| Первая  | 12чел. (48%) | 9 чел. (36%) | 9 (33,3) | 15 (55,5 %) | 18 (69,2 %) | 22 (75,8) |
| Вторая  | 9чел. (36%) | 10 чел. (25%) | 10 (37,3 %) | 4 (14,8 %) |  | 2 (6,7) |
| Без категории | 3чел. (12%) | 4 чел. (16%) | 7 (25,9 %) | 7 (25,9 %) | 4 (8,7)  | 4 (13%) |

Значительно выросло профессиональное мастерство педагогов. Этим объясняются результаты аттестации педагогов. Одним из главных факторов профессионального мастерства педагогов является- успешная сдача ГИА и ЕГЭ наших выпускников. На протяжении ряда лет выпускники нашей школы поступают в высшие учебные заведения.

Как видно из таблицы, что одним из проблемных полей является категорийность педагогов. Педагоги МБОУ ЦО «Каразей» не имеют высшей категории. Но количество педагогов с первой квалификационной категорией увеличивается ежегодно в положительную динамику.

Основную группу сотрудников школы составляют педагоги от 34 до 55 лет, педагоги школы - это опытные сотрудники. В каждом методическом объединении работают учителя всех возрастных групп, что позволяет обеспечить определенную «самодостаточность» школы в обеспечении преемственности ее педагогической культуры и традиций и в то же время является условием для дальнейшего развития школы.

Для достижения высокого уровня преподавания, повышения профессионализма учителей в школе функционирует и развивается система работы по повышению квалификации. Решить данную задачу можно лишь через создание системы непрерывного профессионального развития (уровень информального и неформального непрерывного образования). Такая организация работы позволяет:

- выявлять затруднения, потребности и образовательные запросы учителей;

- своевременно оказывать помощь в разработке индивидуальных планов и содействия в их реализации;

- выявлять запросы и обеспечивать учителей необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;

- создавать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития и решения задач новой деятельности (режима работы, оценки труда, поощрения, стимулирования, вознаграждения; обеспечение необходимыми ресурсами для осуществления обновления образовательного процесса)

- организовывать процесс погружения учителя в решение новых задач профессиональной деятельности и обучение непосредственно на рабочем месте;

- управлять самостоятельным профессиональным развитием учителя через ИУП и обучение непосредственно на рабочем месте;

- участвовать в выявлении наиболее ценного опыта работы учителей.

**Слайд:** В течение многих лет наблюдается стабильная динамика курсов повышения по ИКТ, предметной и общей направленности.

80 % педагогов прошли курсы повышения квалификации по ИКТ.

100 % педагогов прошли курсовую подготовку по ФГОС НОО

Администрация МБОУ ЦО «Каразей» прошли переподготовку по направлению «Менеджмент организации. Менеджмент в образовании»

 **Слайд:** Главной структурой, организующей методическую работу учителей-предметников, являются методические объединения, которые возглавляют опытные руководители. В школе действуют 6 методических объединений.

Чтобы методическая работа была эффективной, направленной и адресной, каждое методическое объединение работает над своей проблемой, которая тесно связанна с методической темой школы и в своей деятельности, прежде всего, ориентируется на совершенствование педагогического мастерства (профессиональной компетентности), обучение педагогов технологии проектной и исследовательской деятельности, привлечение учащихся к проектной и исследовательской деятельности, создания системы обучения, обеспечивающей потребности каждого ученика в соответствии со склонностями, интересами и возможностями через реализацию личностно ориентированного обучения.

Для отслеживания работы школьного МО ежегодно проводится конкурс «Лучшее методическое объединение». По результатам деятельности ШМО выстраивается рейтинг, руководитель и члены ШМО отмечаются грамотой.

Ежегодно учителя принимают активное участие в профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях разного уровня.

**Слайд:** 2011 год Премия губернатора Иркутской области «Первый учитель» Кузнецова Л.Г -победитель;

В 2012 учебный год учитель русского языка и литературы стала победителем муниципального конкурса «Учитель года» и приняла участие в региональном конкурсе.

2012 Премия губернатора «Первый учитель» - Белоусова Н.В -участие

2012 Премия губернатора «Лучший воспитатель» - Щеколкова О.А - победитель

2013 год Премия губернатора «Лучший учитель»- Яценко С.А

2013 год Премия губернатора «Лучший учитель СКК»- Лях Т.А

2013 Премия губернатора «Лучший воспитатель»- Черкасова О.В

2014 Премия губернатора «Лучший воспитатель»- Шагаева Н.А

В 2013-2014 году в рамках партнерства с Тулинской СОШ был проведен сетевой конкурс «Учитель года», условия конкурса были максимально приближены к муниципальному. Учителя проводили уроки, часы общения в незнакомой для них обстановке, в незнакомых классах. Второй тур игры был проведен Доме культуры, где учителя-конкурсанты показывали свои умения быть аргументированным, эрудированным в дебатах. Опять же в рамках социального партнерства судьями были партнеры главы администрации Каразейского и Тулинского сельского поселения.

 **Слайд:** Одним из основных направлений методической работы для нас являются введение ФГОС:

**1. Внедрение требований ФГОС в практику ОУ:**

* анализ нормативных, научных и методических источников;
* выявление рекомендаций, соответствующих возникающим в практике проблемам;
* детализация рекомендаций с целью облегчить их внедрение в реальную практику;
* оценка эффективности применения рекомендаций, разработанных на основе научных исследований.

**2. Анализ и обобщение педагогического опыта в решении проблем внедрения ФГОС:**

- анализ практики решения педагогических задач;

- выявление педагогических средств, обеспечивающих наилучший педагогический результат;

* анализ наиболее типичных трудностей, встречающихся в педагогической практике;
* создание методических рекомендаций по их преодолению.

**3. Текущая методическая помощь предусматривает:**

* консультирование педагогов с целью помощи им в выборе литературы для решения педагогических задач;
* анализ возникающих у педагогов затруднений и трудностей, оказание им помощи в решении профессиональных проблем;
* разработка текущих методических материалов для проведения с учащимися разнообразных занятий и мероприятий.

 **Слайд :4. Корпоративное обучение педагогов (обучение на рабочем месте).** В процессе его реализации решаются три основные задачи:

* освоение когнитивного компонента (формирование четкого представление о структуре, принципах, требованиях, основных понятиях ФГОС и основной образовательной программы школы, а так же способах их реализации в образовательном процессе школы);
* освоение операционального компонента (овладение практическими навыками моделирования ООП ОУ, внеурочной деятельности, проектирования рабочих программ учебных предметов и программ внеурочной деятельности с учетом требований системно-деятельностного и компетентностного подходов, применения инновационных технологий в образовательном процессе, стратегиями и приемами организации урока);
* освоение мотивационного компонента (повышение потребности педагогов в совершенствовании своей профессиональной деятельности и саморазвитии).

**Слайд:** Роль научно-методической службы школы, можно определить необходимостью методического сопровождения и методического обеспечения педагогов (рис.1).



Эффективность методической работы в целом, и прежде всего обучения на рабочем месте зависит от используемых форм и методов. Одним из главных требований к их подбору, является практико-ориентированный характер деятельности, позволяющий педагогам не только получить новые представления о чем-либо, овладеть основными способами и алгоритмами действий, но и сформировать у специалистов навыки поисковой, эвристической деятельности.

Приведем перечень наиболее часто используемых нами форм обучения на рабочем месте:

**Слайд: 1. Самоанализ и самооценка** - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям.

Для эффективной организации методической работы в школе используются:

* Анкета «Анализ затруднений педагога»
* Диагностическая карта учителя за учебный год
* Электронные издания (книги), портфолио
* Индивидуальный план учителя

 **Слайд: 2. Корпоративное обучение** - обучение педагогов по определенным администрацией целям и решаемым задачи, участников процесса обучения, его вид и способ проведения. (Педсоветы, мастер-классы, практико-ориентированные семинары)

3. **Участие в работе проблемных, рабочих групп** - обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой сотрудников за счет общения, выполнения групповых поручений. На сегодняшний день в школе действуют следующие ВРГ:

* Рабочая группа «Преемственность между детским с садом и школой»;
* Временная рабочая группа «Интерактивные приемы обучения»;
* Ведется опытно-экспериментальная деятельность педагогв по разным проблемам, в частности (изучение современных технологий, использование ИКТ, педагогические мастерские и прочее)

4. **Педагогические мастерские** - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (планов уроков, учебных планов и программ и т.д.) под руководством одного из наиболее опытных и знающих учителей. Данная форма реализуется в процессе корпоративного обучения, деятельности методических объединений и проблемных и рабочих групп.

5. **Обучение на собственных открытых уроках** - обучение в процессе подготовки урока по новому стандарту вместе с консультантом или наставником и в процессе его анализа вместе с посещавшими урок специалистами. Осуществляется в соответствие с планами методических объединений.

6. **Супервизии** – мероприятия (открытые уроки, мастер-классы), проведенные учителем для коллег или описанные им проблемные ситуации, которые рассматриваются и анализируются совместно с опытными коллегами, благодаря чему учитель получает объективную информацию для более полного и объективного видения своей собственной деятельности.

7. **Делегирование** - передача подчиненному нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. Обучение подчиненных в ходе выполнения делегированной работы.

**8**. Участие в управлении реализацией проекта введения ФГОС, работа в составе **методического объединения**

9. **Ротация** - перевод работника на новое место или должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации

Таким образом, представленная структура научно-методической работы школы не только обеспечивает принятие идеологии ФГОС всеми педагогами образовательного учреждения, но и создает условия для оптимального их вхождения в систему ценностей современного образования, освоения новой системы требований к структуре основной образовательной программы, условиям ее реализации и оценке достижений обучающихся, овладения учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС.

Заинтересовать людей работать - значит реализовать планы. Заинтересовать учителей в профессиональном развитии- значит надолго обеспечить успех в развитии всей образовательной организации.