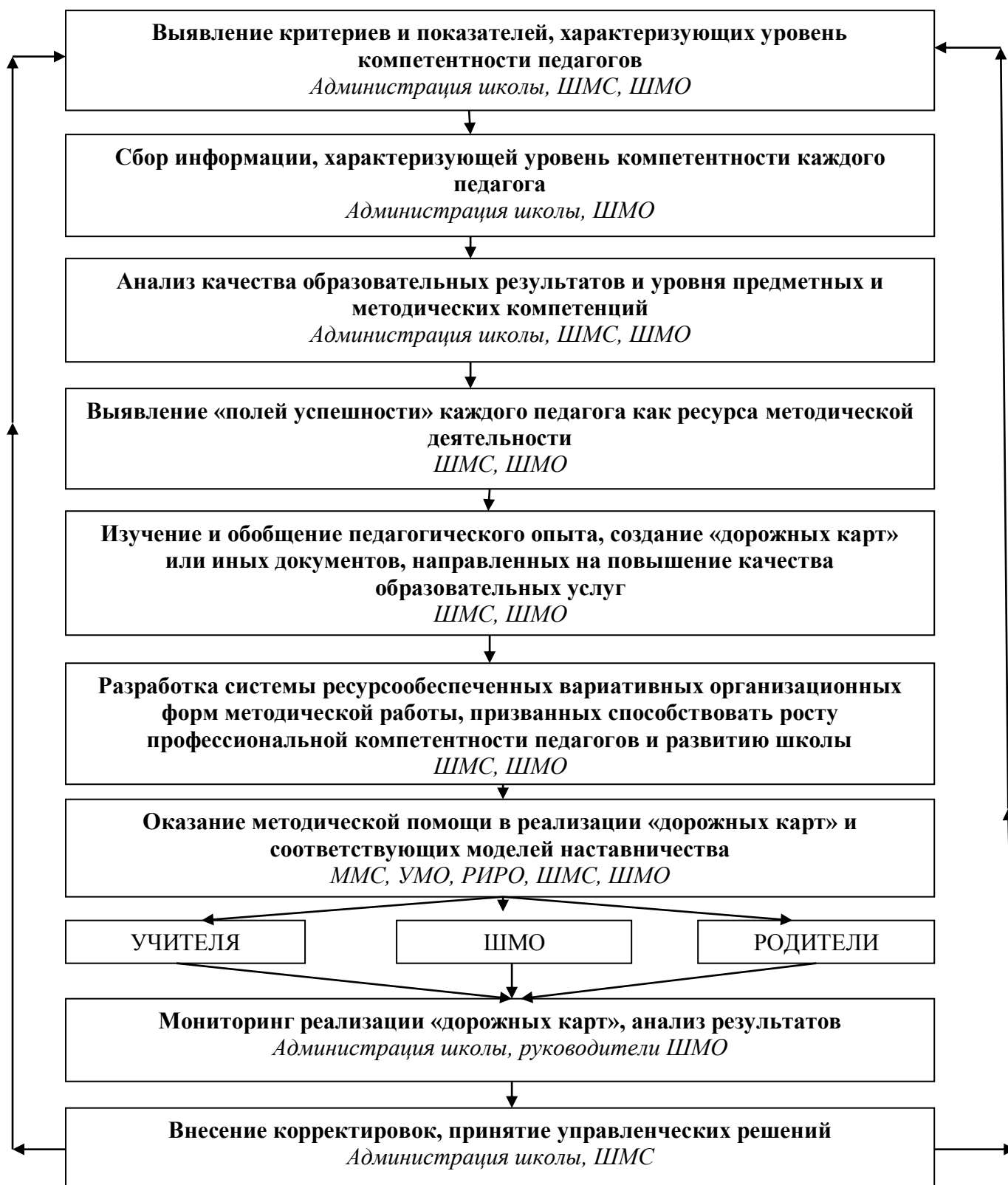


Управленческая модель организации методической работы в МОУ «Малинищинская СОШ»



Методическая работа в школе – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагогического работника, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом. Методическая работа в школе является важным звеном системы непрерывного образования учителя.

В МОУ «Малинищинская СОШ» сформирована управленческая модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности всех педагогов как средства качественной реализации образовательных услуг. Системный подход позволяет достичь поставленных целей, которые направлены на стратегическое развитие школы. Методическая работа становится единым комплексом мероприятий, включающих повышение квалификации персонала, разработку отдельных методических приемов и трансляцию накопленного опыта педагогическому сообществу. Система методической работы в школе обусловлена следующими принципами:

1. Методическая работа в школе определяется целями и задачами работы педагогического коллектива и строится на основе Программы развития школы.
2. Методическая работа возможна как в рамках школьного методического объединения, так и в малых методических группах, организованных вне зависимости от принадлежности педагогов к тому или иному предмету.
3. Методическая работа носит системный характер.

Модель методической работы включает в себя следующие составные части:

1. Выявление критериев и показателей, характеризующих уровень компетентности педагогов.
2. Сбор информации, характеризующей уровень компетентности каждого педагога.
3. Анализ качества образовательных результатов и уровня предметных и методических компетенций.
4. Выявление «полей успешности» каждого педагога как ресурса методической деятельности.

5. Изучение и обобщение педагогического опыта, создание «дорожных карт» или иных документов, направленных на повышение качества образовательных услуг.

6. Разработка системы ресурсобеспеченных вариативных организационных форм методической работы, призванных способствовать росту профессиональной компетентности педагогов и развитию школы.

7. Оказание методической помощи в реализации «дорожных карт» и соответствующих моделей наставничества.

8. Мониторинг реализации «дорожных карт», анализ результатов.

9. Внесение корректировок, принятие управленческих решений.

1. Выявление критериев и показателей, характеризующих уровень компетентности педагогов.

На первом этапе осуществляется разработка критериев и показателей, характеризующих уровень компетентности педагога.

2. Сбор информации, характеризующей уровень компетентности каждого педагога.

На втором этапе происходит сбор данных, характеризующих уровень компетентности каждого педагога. Диагностика уровня профессиональных компетенций педагогов направлена на повышение их уровня профессионализма путем выявления и устранения проблем, связанных с непосредственным выполнением педагогом своих профессиональных обязанностей.

Это включает:

- объективные данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них проблемные поля (результаты государственной итоговой аттестации, всероссийских проверочных работ; международных и национальных исследований качества образования; федеральных, региональных и муниципальных мониторинговых исследований);
- данные о персональных профессиональных достижениях и методических трудностях педагогов (материалы анкетирования педагогов; результаты предметной оценки учителей (тестирование); затруднения, выявленные в процессе работы экспертных групп при аттестации работников образования).

3. Анализ качества образовательных результатов и уровня предметных и методических компетенций.

На третьем этапе администрацией школы и методическим советом осуществляется статистический анализ образовательных результатов педагога, анализ результатов исследований качества образования и мониторинговых исследований. ШМО определяет проблемные вопросы в части содержания работ и выполнения заданий по каждому предмету. На основе анализа результатов выявляются трудности в усвоении отдельных тем каждого курса, делаются выводы.

4. Выявление «полей успешности» каждого педагога как ресурса методической деятельности.

На четвёртом этапе методическим советом школы и школьными методическими объединениями осуществляется определение уровня предметных и методических компетенций с целью определения проблемных полей, а также выявление «полей успешности» каждого педагога.

5. Изучение и обобщение педагогического опыта, создание «дорожных карт» или иных документов, направленных на повышение качества образовательных услуг.

Важной составляющей частью модели является изучение и обсуждение передового педагогического опыта и представление эффективных педагогических практик, обеспечивающих высокое качество образования. В этой деятельности активно участвуют РМО, методические службы, малые методические группы, методические объединения, аттестационные комиссии, которые работают с определёнными категориями педагогов.

6. Разработка системы ресурсообеспеченных вариативных организационных форм методической работы, призванных способствовать росту профессиональной компетентности педагогов и развитию школы.

На шестом этапе осуществляется разработка системы ресурсообеспеченных вариативных организационных форм методической работы, способствующих росту профессиональной компетентности педагогов и развитию школы. Особая роль в этой работе отводится методическому объединению. ШМО вырабатывает рекомендации для учителей предметников с целью ликвидации основных трудностей у обучающихся и профессиональных затруднениях педагогов в достижении качества образования.

7. Оказание методической помощи в реализации «дорожных карт» и соответствующих моделей наставничества.

Седьмой этап- оказание адресной методической помощи педагогам. Наибольший вклад в работу вносят сотрудники Рязанского института развития образования, Рязанского государственного университета им. С.А.Есенина, педагоги-наставники школы.

В целях совершенствования работы по оказанию методической помощи предусмотрены программы повышения квалификации педагогов в объеме 72 часа на базе РИРО, выездные тематические занятия РМО в образовательных организациях района, активно использующих информационно-коммуникационные технологии, дистанционное обучение и другие современные методы обучения. Для реализации адресной помощи педагогам на заседаниях ШМО проводятся круглые столы, на которых выявляется степень удовлетворенности учителей и анализируются результативные педагогические практики, позволяющие решить наиболее актуальные проблемы в профессиональной деятельности конкретных педагогов.

8. Мониторинг реализации «дорожных карт», анализ результатов.

На восьмом этапе осуществляется отслеживание результатов и обеспечение обратной связи. Администрация школы и руководитель ШМО проводят диагностику образовательного процесса, мониторинг «дорожных карт», оценивание результатов деятельности педагога, анализ полученной информации.

9. Внесение корректировок, принятие управленческих решений.

На заключительном этапе осуществляется коррекция, определение проблем, причин и путей решения.

Координация работы администрации и руководителей ШМО, обеспечивает повышение эффективности контроля, а инструментами для его проведения служат результаты аттестации педагогов на квалификационные категории, проведение итогового и текущего контроля обучающимися (ВПР, региональные мониторинговые исследования, ОГЭ, ЕГЭ). Обсуждается передовой педагогический опыт, а ведущие педагоги имеют возможность поделиться опытом ликвидации выявленных трудностей. В этом случае здесь обеспечивается первичное апробирование лучших педагогических практик для их последующего внедрения в систему повышения качества образования.

Представленная модель позволяет решать задачи, стоящие перед педагогическим коллективом школы:

1. Сохранение вектора развития школы.
2. Достижение целей и задач педагогического коллектива.
3. Обучение педагогического персонала.
4. Демонстрация накопленного опыта на различных уровнях.