

# **Инновационные ресурсы развития методической службы гимназии**

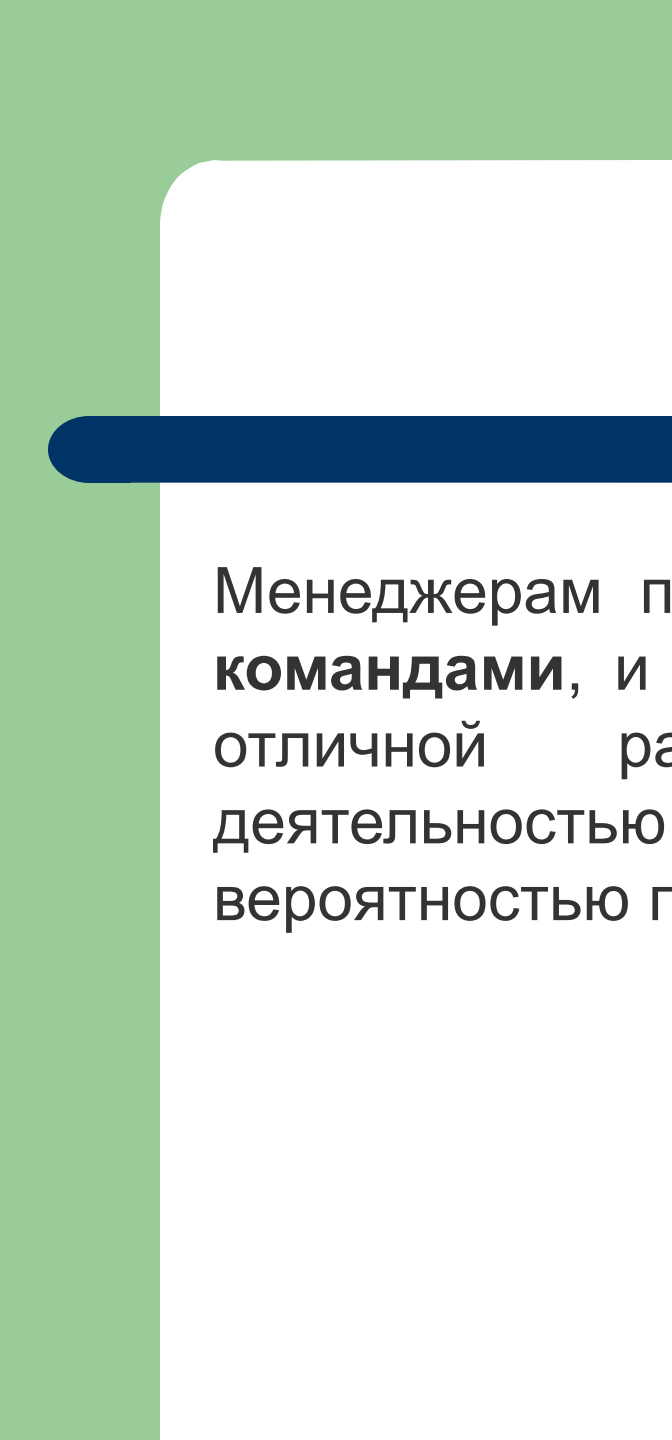


## Методическая деятельность

- управляемый, ресурсообеспеченный, эффективный процесс **совместной деятельности** методиста и педагогов по обеспечению условий качественной реализации ими образовательных услуг

Главная ценность любого образовательного учреждения – его кадры, которые рассматриваются как одна из заинтересованных сторон (в системе менеджмента качества), или как внутренние клиенты (с позиции маркетинговых технологий в управлении).

Основные цели маркетинга – сохранение и привлечение клиента (сотрудника), сохранение его ценности.

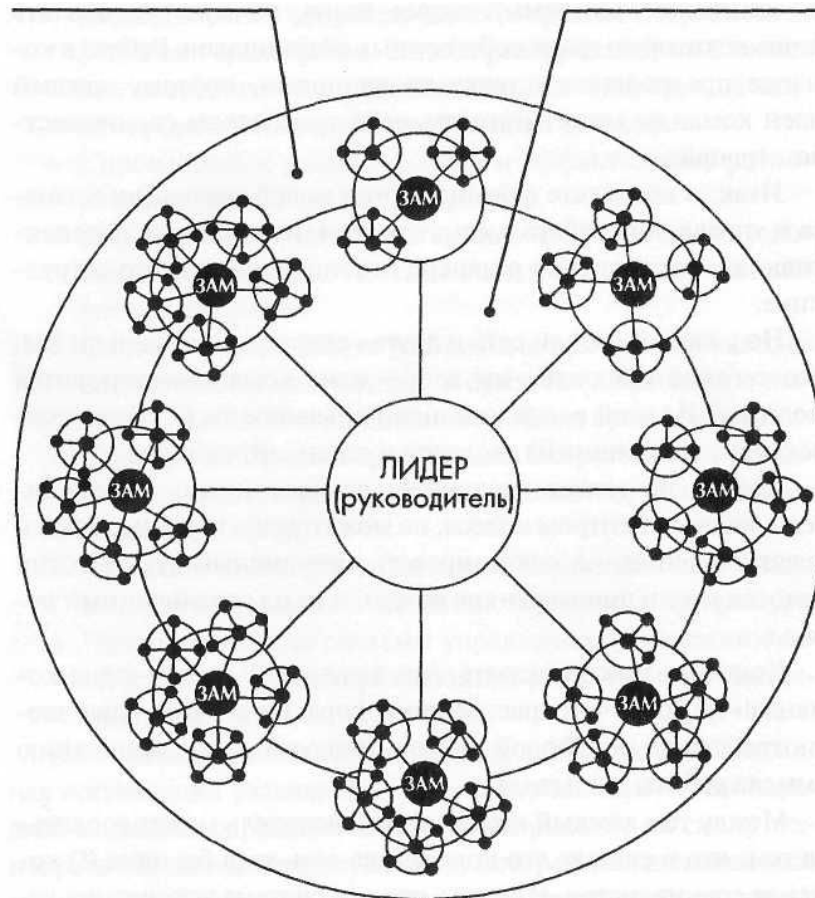
A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a light green vertical bar and a dark blue horizontal bar with rounded ends.

Менеджерам приходится работать и руководить **командами**, и именно объединение результатов отличной работы одного человека с деятельностью команды с наибольшей вероятностью приведет к успеху в работе.

## Схема организационно-управленческой структуры школы на основе «принципы колеса»

колеса команд  
исполнителей

колесо команды  
«управленцев» разных уровней



**Команда – это автономная группа профессионалов, создаваемая для оперативного, эффективного решения управленческих задач.**

## Создавая команду, важно помнить и о ее «минусах»:

- **Время:** процесс командообразования «времяёмкий». Чтобы рабочая группа стала командой, требуется немало времени.
- **Эмоционально-волевой ресурс:** чтобы члены группы стали командой, требуются значительные усилия, направленные на формирование «командного духа»; возможно, потребуются дополнительное обучение членов команды.
- **«Человеческий фактор»:** в команде резко возрастает ценность человека, директора школы и каждому члену команды нужно быть к этому психологически готовым.
- **Демократичность:** административно-командный стиль управления в команде «не проходит»: модель команды не всегда пригодна для «тиражирования», каждую новую команду нужно создавать с особой тщательностью и бережностью.
- **Хрупкость:** в команде многое держится на взаимоотношениях между ее членами, на «командном духе», системе ценностей, философии развития. Это категории тонкие и требуют постоянной поддержки, сопровождения.

## Актуальность проблемы

- Необходимым условием развития гимназии как динамического развивающегося инновационного образовательного пространства является *переход к модели личностно-ориентированной методической системы.*

## Условия перевода системы МР в режим развития:

- Наличие концепции и программы развития гимназии и методической системы в ней;
- **Моделирование методического процесса как системы, способствующей саморазвитию личности педагогов;**
- **Наличие сплоченного по общности цели коллектива учащихся и учителей;**
- **Организация оптимальной системы самоуправления;**
- **Система эффективной научно-методической деятельности;**
- **Проведение в гимназии инновационной, экспериментальной работы;**
- Наличие достаточной учебно-материальной базы, информационных и др. образовательных ресурсов;
- Набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с потребностями всех участников образовательного процесса.



# Критерии личностно ориентированной системы методической работы

- Создания системы условий (ситуаций), обеспечивающих проявление и развитие личностного потенциала педагогов.
- Основные **тенденции**:
  - доминирование индивидуально-групповых форм;
  - использование активных форм и методов работы;
  - технологичность;
  - деятельностный подход к обучению;
  - педагогика сотрудничества.

## *Критерии эффективности развития методической системы гимназии:*

- Создание системы условий (ситуаций), требующих проявления и развития личностного потенциала педагогов;
- Обеспечение образованности каждого учителя и создание возможностей для его индивидуального продвижения и самореализации;
- Информационное и методическое обеспечение профессионального развития учителя;
- Консультативная помощь учителю в самореализации через создание «авторской» методической или педагогической системы;
- Интегрирующая функция руководства на ценностно-ориентационном уровне;
- Набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с потребностями участников образовательного процесса;
- **Активизация социальной позиции учителя.**

## *Гипотеза*

- **Формирование личностно-ориентированной методической системы гимназии предполагает переход от технологической модели организации НМР к ценностно-ориентированной, что позволит активно включить процессы самопознания, самореализации, саморазвития всех участников образовательного процесса как ресурсы развития гимназии**

## Цели:

- Сделать педагога активным субъектом методического процесса, помочь каждому педагогу в самопознании, саморегуляции, саморазвитии, в выявлении и использовании собственного педагогического опыта;
- Разработать конструкцию содержания методического образования, в котором овладение содержанием образования органически сочетается с усвоением личностного опыта;
- Разработать систему самоанализа деятельности, мониторинга, диагностики, отслеживания продуктивности совместной деятельности учителя и ученика.

## Задачи:

- Выявление степени удовлетворенности педагогов результатами своей деятельности;
- Выявление причин, препятствующих совершенствованию педагогического мастерства и оптимизации учебно-воспитательной работы в гимназии;
- Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе для повышения мотивации и уровня самооценки педагогов;
- Обеспечение методологического и научно-методического руководства самостоятельной работы педагогов по совершенствованию профессиональных умений и навыков;
- Создание системы повышения профессиональной компетентности педагогов, способствующей росту не только профессиональных, но и личностных качеств учителя.
- Создание современной информационно-технологической базы для развертывания экспериментальной работы в гимназии;
- **Структурирование управленческой сферы на основе формирования гибких горизонтальных информационных связей.**
- **Организация оптимальной системы самоуправления на основе уровневой модели методического процесса.**

## Приоритетные направления

- Обеспечение образованности каждого учителя и создание возможностей для его индивидуального продвижения и самореализации;
- Обобщение и распространение передового педагогического опыта по педагогике сотрудничества;
- Активное освоение коммуникативных методов обучения;
- Информационное и методическое обеспечение профессионального развития учителя;
- Консультативная помощь учителю в самореализации через создание инновационной методической и педагогической системы;
- Осознание взаимоотношений «учитель-ученик» как равноправных субъектов образовательного процесса;
- **Установление горизонтальных связей самоуправления и саморегуляции на уровне межпредметных временных творческих групп учителя (проектная деятельность).**

# ПРОГРАММА «Новый педагогический профессионализм»

- 1. Формирование технологической культуры и повышение предметной квалификации педагогов в системе курсовой подготовки на базе Института современного образования (список учителей в приложении) и КОИПК и ПРО.
- 2. Формирование технологической, психологической и коммуникативной компетенций педагогов через систему обучающих семинаров в форме деловых игр под руководством методистов Института современного образования.

# ПРОГРАММА «Новый педагогический профессионализм»

- 3. Формирование технологической культуры и повышение предметной квалификации педагогов в системе методической работы школы:
- 1) организация работы **проблемной группы** *«Безотметочное обучение в начальных классах»*; тема года: *«Развитие навыков адекватной самооценки и рефлексии учащихся в переходный период от начальных классов к среднему звену»*
- 2) организация работы **межпредметной проблемной группы** *«Медиаобразование в системе преподавания базовых и профильных предметов»*
- 3) проведение городского методического семинара *«Информационные технологии и медиаобразование»*;



# ПРОГРАММА «Новый педагогический профессионализм»

- *Становление информационно-компьютерной компетентности учителя в рамках проекта «Развитие гимназии на основе информатизации»:*
  - *разработка учебных компьютерных проектов;*
  - *работа в локальной сети и в сети Интернет;*
  - *конкурс компьютерных презентаций в формате Power Point;*
  - *интеграция компьютерных технологий в преподавание предметов: физики, математики, русского языка, английского языка, химии, биологии, географии, МХК, краеведения.*

# *Модель методической службы:*

- **Научно-методическая работа** - методическая и опытно-экспериментальная работа в гимназии организуется как строго направленная и контролируемая педагогическая деятельность по созданию и апробированию новых технологий (методик, программ и т. д.) обучения, воспитания, развития детей и управления методической работы.
- **Научно-исследовательская работа** – педагогический эксперимент является важнейшей составляющей методической исследовательской работы, проводимой педагогами и администрацией в гимназии по той или иной проблеме

# Структурные уровни:

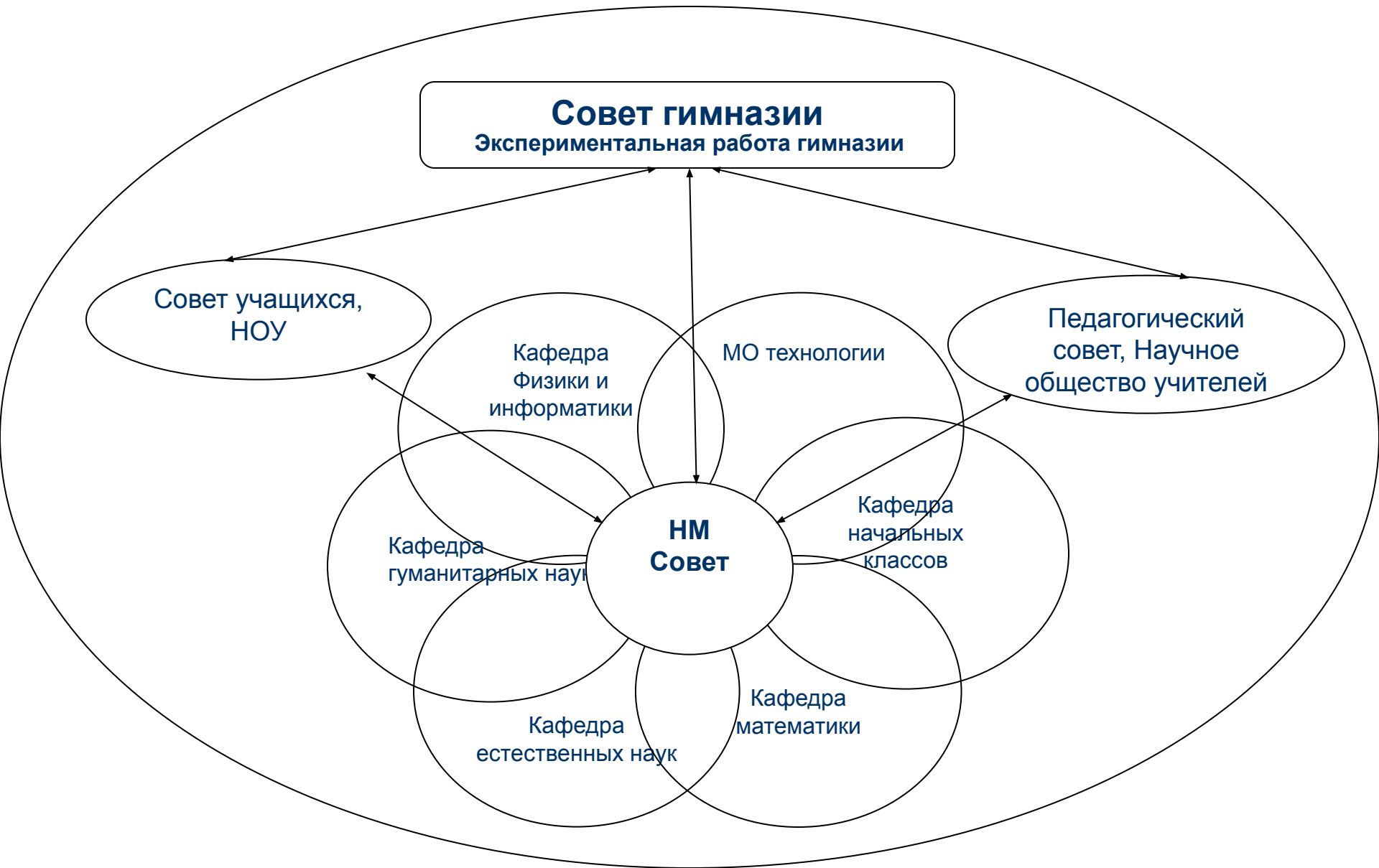
- 1. *Индивидуальный* – научно-методическая работа учителей по планам индивидуальной исследовательской и экспериментальной работы.
- 2. В составе *творческих проблемных групп* по разработке определенного направления.
- 3. В составе *временных творческих объединений* по решению текущих задач эксперимента
- 4. На уровне *экспериментальной площадки* гимназии
- 5. На уровне *общей научно-методической проблемы гимназии* текущего года

# Структурные уровни:

- 6. На уровне *многолетних целевых программ развития гимназии*:
- «Управление гимназией на основе системной компьютеризации»;
- «Одаренные дети»;
- «Интеграция медиаобразования с базовым и профильным в образовательном пространстве гимназии»;
- «Воспитательная деятельность гимназии на основе системного технологического подхода»;
- Программа эколого-валеологического воспитания «Здоровье».

# Нормативно-правовая база опытно-экспериментальной и исследовательской деятельности учителей гимназии

- Положение о научно-методической службе МОУ гимназии № 32;
- Положение о научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников МОУ гимназии № 32;
- Положение о научно-практической конференции педагогов МОУ гимназии № 32;
- Положение о конкурсе на лучшую методическую кафедру;
- Положение о творческой (проблемной) группе учителей МОУ гимназии № 32;
- Положение о рейтинговой оценке профессиональной деятельности учителей;
- Положение о формах непрерывного образования педагогов МОУ гимназии № 32;



**Структура управления методической службой МОУ гимназии №32**

# Информационно-организационное обеспечение управления НМР

- Структурирование управленческой сферы на основе формирования **гибких горизонтальных информационных связей**.
- Организация **оптимальной системы самоуправления** на основе **уровневой модели организации методического процесса**.
- Делегирование функций контроля (перевод на самоконтроль), целеполагания, планирования на уровне творческих групп, лабораторий, индивидуальный уровень методической работы.
- Передача учителю **авторских**, а не только исполнительских полномочий.
- Формирование **нормативной базы деятельности временных творческих коллективов, межпредметных лабораторий**.

# Информационно-аналитический центр гимназии

- *Матрицу оценки качества образовательного процесса БРОКО:* заполняет экспертная группа по итогам учебного года
- Технология блочно-рейтинговой оценки результатов деятельности работников гимназии
- Технология компетентностного подхода



# Информационно-аналитический центр гимназии

- Электронная версия блочно-рейтинговой системы оценки качества (БРОКО)



## Мотивационная сфера педагогов: ориентиры, потребности и способы их удовлетворения

Наименование потребности	Мотивы деятельности	Некоторые способы удовлетворения потребностей педагога
Самовыражение	<p>Рост профессионального мастерства.</p> <p>Общекультурное развитие.</p> <p><b>Работа, позволяющая проявлять свои возможности и реализовывать свои идеи.</b></p> <p><b>Лидерство.</b></p>	<p>Привлечение к участию в инновационной деятельности.</p> <p><b>Включение в коллективную деятельность в составе творческих проблемных групп, команд – разработчиков проектов.</b></p>
Признание и самоутверждение	<p><b>Ощущение успеха, признание, одобрение, возможность действовать самостоятельно, перспективы продвижения.</b></p>	<p>Обобщение опыта работы, публикации, привлечение к управленческой деятельности.</p>
Принадлежность и причастность	<p><b>Возможность полноценного общения, хорошие отношения с сотрудниками, информированность, участие в выработке решения.</b></p>	<p>Привлечение к общественной работе, привлечение к коллективному анализу проблем организации, совместное проведение досуга (экскурсии, вечера и т.д.)</p>

# СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА МОУ ГИМНАЗИИ № 32

Мотивы к труду педагогов гимназии	Вознаграждения, которые используются для профессионального развития
<p>Мотив самоутверждения, достижения социального успеха</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>– направление на различные проблемные конференции, семинары;</li><li>- выдвижение на профессиональные престижные конкурсы;</li><li>– содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций;</li><li>– представительство от гимназии на ответственных мероприятиях;</li><li>– привлечение к руководству методическими службами гимназии;</li><li>– получение права на проведение семинаров, курсов для коллег;</li><li>– назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых специалистов, студентов - практикантов с оплатой этой работы;</li><li>– вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни гимназии</li></ul>

# СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА МОУ ГИМНАЗИИ № 32

<b>Мотивы к труду педагогов гимназии</b>	<b>Вознаграждения, которые используются для профессионального развития</b>
<p>Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>— открытие собственного мастер-класса для учителей гимназии;</li><li>— повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный (желаемый) график работы (расписания);</li><li>— содействовать в получении гранта, престижной премии;</li><li>— содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы и ее распространение;</li><li>- перевод на самоконтроль</li></ul>

## СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА МОУ ГИМНАЗИИ № 32

<b>Мотивы к труду педагогов гимназии</b>	<b>Вознаграждения, которые используются для профессионального развития</b>
Мотив личного развития, приобретения новой информации	– направление на стажировку или престижные курсы; – представление времени на методическую работу (работа на дому); – творческий отпуск в каникулярное время; – дополнительные дни к отпуску; – оплата второго высшего образования (переподготовки) по интересующей учителя специальности; – оплата научно-методической литературы
Потребность быть в коллективе	– вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы

# Вывод

Уровневая дифференциация и интеграция методической системы гимназии позволяют удовлетворять образовательные запросы всех участников образовательного процесса, рассматривать НМР как **комплексную систему**, оптимизировать образовательный процесс в целом. Открытие на базе МОУ гимназии № 32 экспериментальных площадок различного уровня, вовлечение большей части педагогического коллектива в исследовательскую деятельность, предполагающую овладение не только новыми технологиями обучения, но и психологическим анализом, навыками целеполагания, прогнозирования, проектирования, отвечает **стратегической линии управления гимназией как динамической саморазвивающейся инновационной системой.**

# Командная работа администрации гимназии

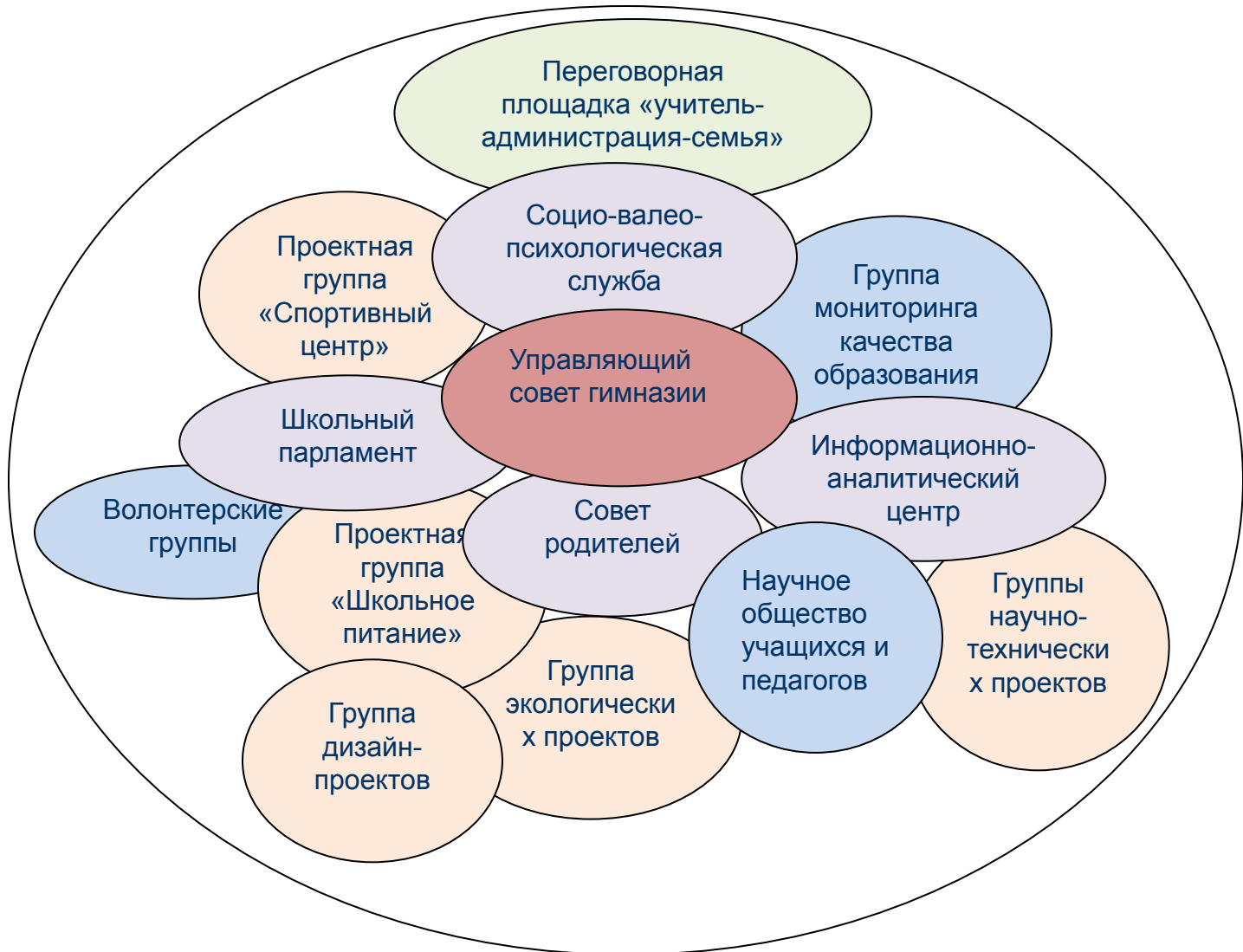


## Командная работа педагогов





## Командная работа педагогов, учащихся, родителей



## Организация методической, экспериментальной деятельности, повышение квалификации

**Задание 1.** Используя понятия: коллектив, команда, группа, распределите виды методической, экспериментальной деятельности образовательного учреждения, направленные на повышение качества образования.

**Задание 2.** Сформулируйте критерии и показатели эффективности деятельности методической службы.

## КАЧЕСТВО УСЛОВИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

**Задание 3.** Сегодня во всех странах мира сформировалось устойчивое убеждение о том, что требуемые временем изменения в практике работы школы могут быть осуществлены только при активном участии учительства, поскольку именно учителя являются проводниками и реализаторами новых идей в практическую деятельность образовательных учреждений.

Конкурсы педагогических достижений, несомненно, являются значимым стимулом профессионального роста учителя.

Разработайте проект конкурса педагогических достижений (номинации и критерии оценки) в области достижения нового качества образования.

Представьте проект положения о конкурсе, предложите номинации, определите критерии оценки.