Позиционирование методического объединения учителей при разных организационных структурах управления



#### Позиционирование -

часто употребляемое в современной лексике понятие, обозначающее публичное преставление своей позиции, изложение кредо, демонстрацию каких – либо достижений и т.п.

# Актуальность идеи позиционирования ШМО в условиях модернизации образования

- Необходимость определения роли в огранизационной структуре
   управления школой
- Необходимость создания
   <u>универсальной</u> системы оценки
   качества образования в учреждении

### Типы организационных структур управления организацией

- Линейная организационная структура управления
- Функциональная организационная структура управления
- Линейно-функциональная организационная структура управления
- Матричная организационная структура управления

#### Линейная структура

Директор школы

Заместитель директора по начальной школе Заместитель директора по средней школе Заместитель директора по старшей школе

Учитель 1 класса

Учитель 2 класса

Учитель 3 класса

Учитель 4 класса

#### Функциональная структура

Директор школы

Заместитель директора по планированию Заместитель директора по организации

Заместитель директора по контролю

ШМО учителей русского языка

ШМО учителей математики

## Линейно-функциональная структура

Директор школы

Заместитель директора по УВР (общее образование)

Заместитель директора по воспитательной работе Заместитель директора по УВР (эстетическое образование)

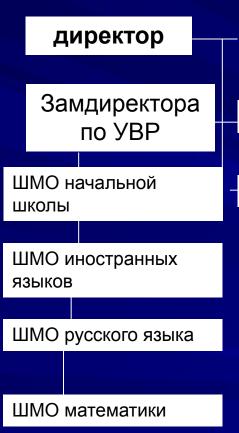
ШМО начальной школы ШМО иностранных языков Кафедра гуманитарных наук Кафедра естественноматематических наук

шмо изо

ШМО музыки

ШМО хореографии

#### Матричная структура



Программа развития (директор программы)

Заместитель

Руководитель проект 1

Исполнители

Проект 1. Внедрение информационных технологий в ОП

Руководитель проекта 1

Исполнители

Исполнители

Проект 2. Школа полного дня

### Актуальность модернизации мониторинга деятельности ШМО

- Анализ деятельности школьных методических объединений и кафедр показывает, что зачастую именно они «выпадают» из обновленной системы мониторинга:
- не всегда в отчётах или докладах руководителей предметных объединений мы прослеживаем взаимозависимость условий, которые созданы в школе для преподавания той или иной дисциплины, и результатов промежуточной и итоговой аттестации, олимпиад и конкурсов, контрольных срезов.
- Зачастую в анализе работы методического объединения обходят такие «мелочи», как средняя нагрузка учителей предметников, их ежемесячная заработная плата; не обращают внимание на то, вынуждены ли они искать подработку в других школах; работают ли они в группах или в переполненных классах, какое место в расписании занятий отводится их предметам и т.п.

#### Необходимость кластерной оценки

- Предлагаемая в статье система оценки работы методических объединений (кафедр) попытка выстроить универсальную систему мониторинга в образовательном учреждении, при которой деятельность каждой структурной составляющей (учреждения в целом, объединения учителей, одного учителя) оценивается с единых позиций в соответствии с принципами кластерного анализа. Таким образом, в сознании любого члена школьного коллектива формируется системность в оценке своей профессиональной деятельности на любом уровне на уровне индивидуальном, групповом, общешкольном.
- Помимо единообразия в подходах к оценке качества образования кластерная оценка работы методических объединений и кафедр позволяет грамотно выстраивать образовательную программу учреждения и в перспективе – его программу развития, ибо позволяет фиксировать тенденции образовательных предпочтений в школе.
- Высокого результата добивается не отдельный учитель, что можно рассматривать как проявление индивидуального мастерства, таланта педагога, а объединение, следовательно, наиболее квалифицированные, заинтересованные кадры сосредоточены на этом отделении. Результативность деятельности это и показатель мотивации и одаренности детей в данной области знаний, так как одним талантливым ребенком или одним отобранным классом методическое объединение или кафедра отчитаться уже не сможет. И если, например, в физико-математическом лицее методическое объединение учителей гуманитарных наук по результатам работы входит в один кластер с методическим объединением учителей математики или физики, то это свидетельство того, что надо думать над внесением корректив в профилизацию школы, а может быть, и статуса школы, ибо отбор детей по склонностям не соответствует профилю; профессиональный уровень учителей профильных классов ниже должного или учителя непрофильного класса имеют высочайшую квалификацию и заданная профильность сдерживает их профессиональный рост.

- Кластерная оценка работы кафедр стимулирует создание малых творческих групп, что является наиболее эффективной формой педагогического сотрудничества. Когда администрация приводит данные о месте учреждения в городской системе образования, то этот факт рядовым педагогом воспринимается более или менее опосредованно, так как в этом случае речь идет об абстрактной единице педагогическом коллективе школы, состоящем из 60-70 личностей, и здесь доля участия каждого мыслится как 1/70 часть. Стимулирование по результатам кластерной оценки каждого работника рождает чувство конкуренции, желание быть лучшим, чтобы получать большую зарплату, выигрывать гранты и т.п. Безусловно, это мощный импульс к повышению качества образования. Но порой, успешно взращивая «свой сад», учитель начинает работать только на себя.
- Кластерная оценка работы кафедры или методического объединения ставит в зависимость успешность работы каждого учителя от работы его коллег-предметников. Обмен педагогическим опытом приобретает большую осознанность: предложение внедрить новую технологию теперь воспринимается как механизм роста успеха творческой группы, объединенной общим предметом. Инновационная работа осуществляется не одиночкой-подвижником, а равномерно распределяется между членами микрогруппы соответственно их профессиональным предпочтениям, личностным характеристикам, склонностями к тому или иному роду деятельности.

• Кластерная оценка деятельности методических объединений помогает и администрации перераспределить ресурсы так, чтобы не было отставаний по каким либо направлениям: например, значительное отставание зарплаты учителей одной специальности от средней заработной платы в школе; отсутствие оснащенных кабинетов, отсутствие условий для повышения квалификации и т.п.

#### Показатели условий

- Были выделены следующие **показатели условий**, созданных для методических объединений учителей (в скобках указывается, какое минимальное и максимальное количество баллов соответствует тому или иному показателю):
- Средняя заработная плата учителей по отношению к средней заработной плате по учреждению (1-3 балла)
- Возможность прохождения курсов повышения квалификации (0-1 балл)
- Наличие и оснащенность специализированных учебных кабинетов (0-1 балл)
- Наличие второй смены (-1-0 баллов)
- Превышение оптимальной наполняемости класса 25 человек (-1-0 баллов)
- Деление классов на группы (0-1 балл).

#### Показатели результата

- **Результативность** работы методических объединений исследовалась в соответствии со следующими показателями и их закрепленностью в баллах:
- Внутренняя и внешняя оценка учебных достижений (0-5 баллов):
- обучаются на «отлично» по предмету (%)
- обучаются по предмету на «4» и «5» (%)
- динамика учебных достижений по предмету (%)
- получили «4» и «5» по результатам внутренних контрольных срезов (%)
- получили «4» и «5» по результатам контрольных срезов Управления образования и Методического центра (%)
- сдали на «4» и «5» ЕГЭ по предмету (11 класс) (%)
- сдали на «4» и «5» экзамен в новой форме по предмету (9 класс) (%)
- получили «4» и «5» по результатам контрольных работ в 4 классе (%)
- получили высокую оценку внешней экспертной комиссии; подтвердили звание «образцового» коллектива и т.п.
- Победы в олимпиадах и конкурсах (0-5 баллов)
- Победы учителей в творческих и профессиональных конкурсах, высокий уровень прохождения аттестации (0-5 баллов)
- Научно-методические, в том числе электронные и Интернет продукты, представленные широкой общественности, пропагандирующие образование в гимназии (0-3 балла).