

Позиционирование
методического объединения
учителей при разных
организационных структурах
управления

Позиционирование -

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

Актуальность идеи позиционирования ШМО в условиях модернизации образования

- Необходимость определения роли в организационной структуре управления школой
- Необходимость создания универсальной 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



Функциональная структура

Директор школы

Заместитель
директора
по планированию

Заместитель
директора
по организации

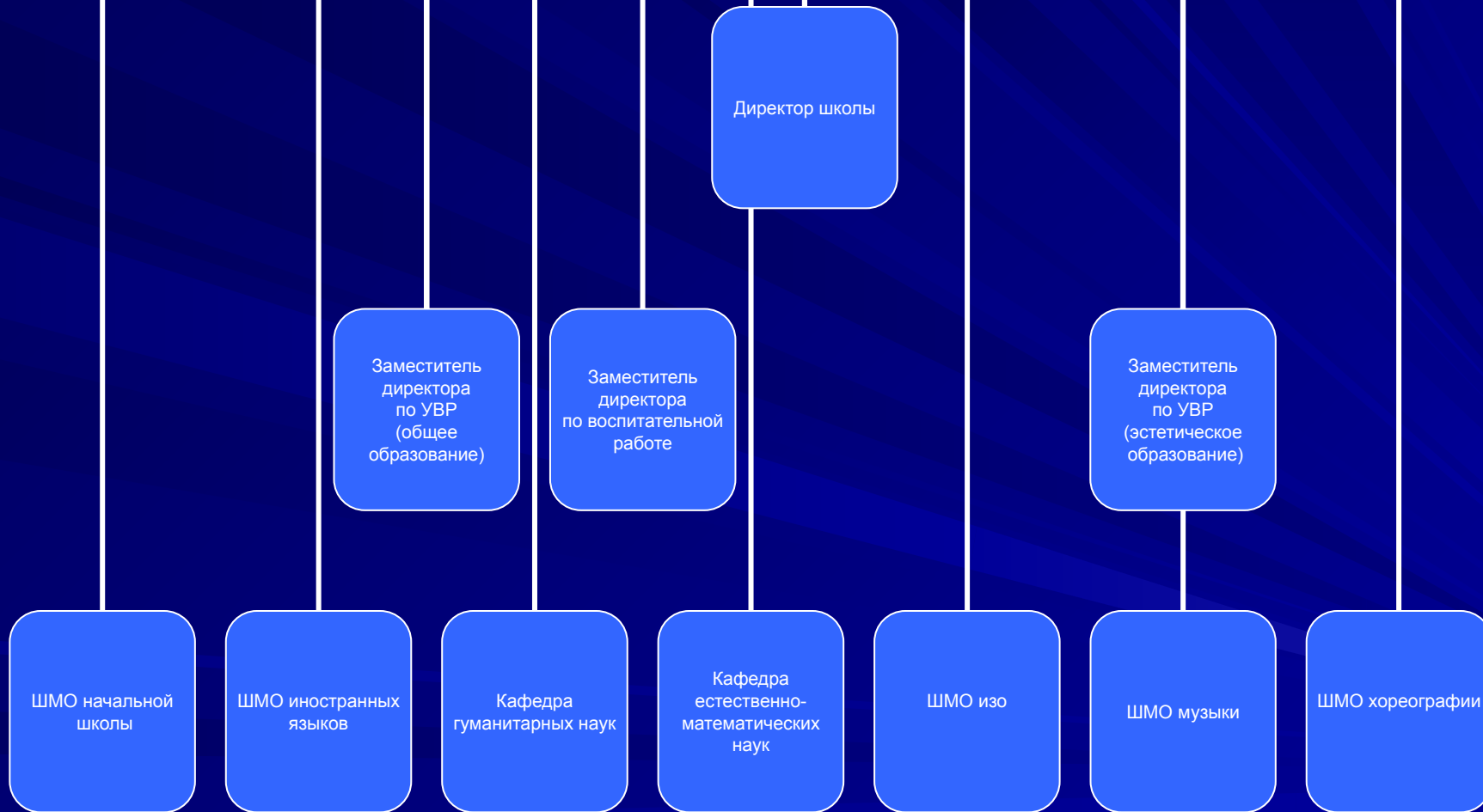
Заместитель
директора
по контролю

ШМО учителей
русского языка

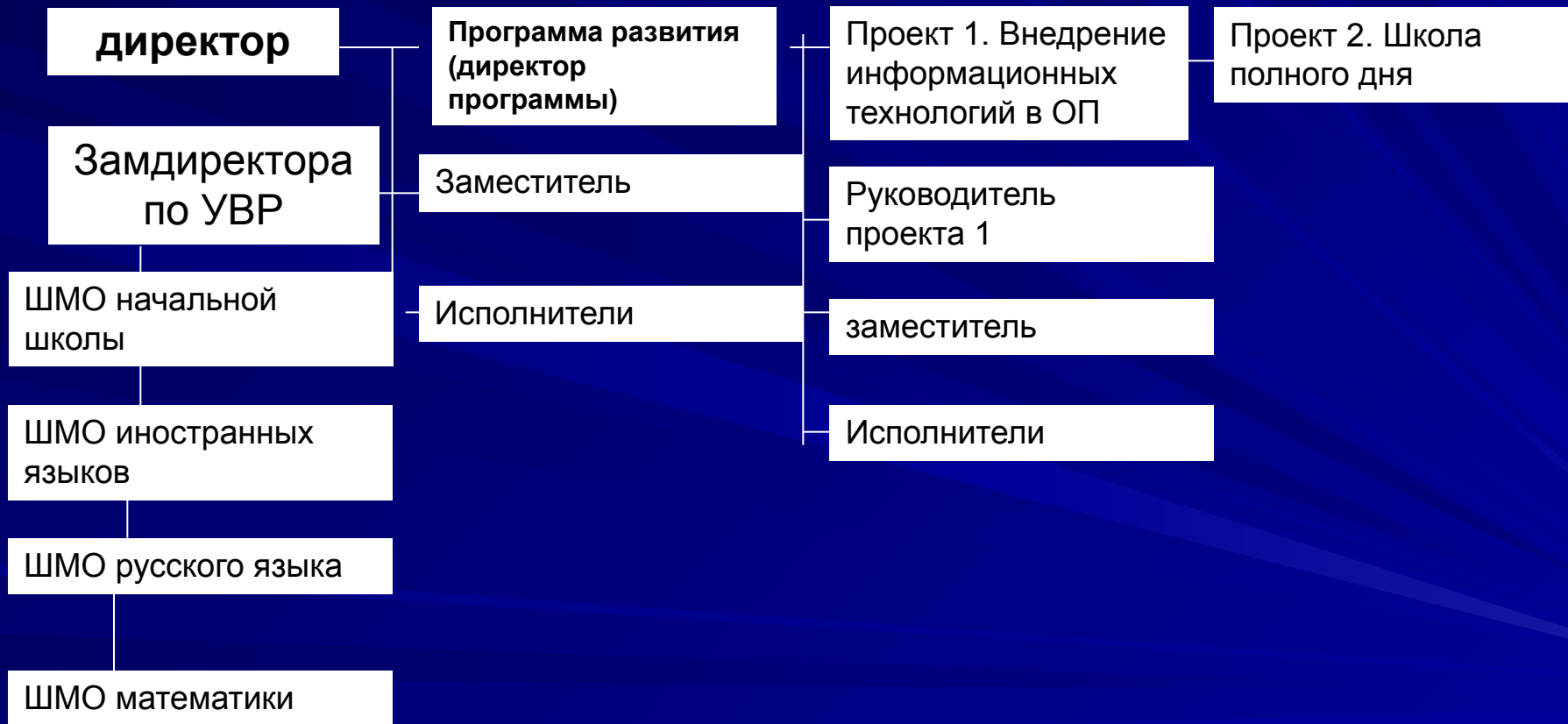
ШМО учителей
математики



Линейно-функциональная структура



Матричная структура



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 отобраным 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 возвращивая «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).