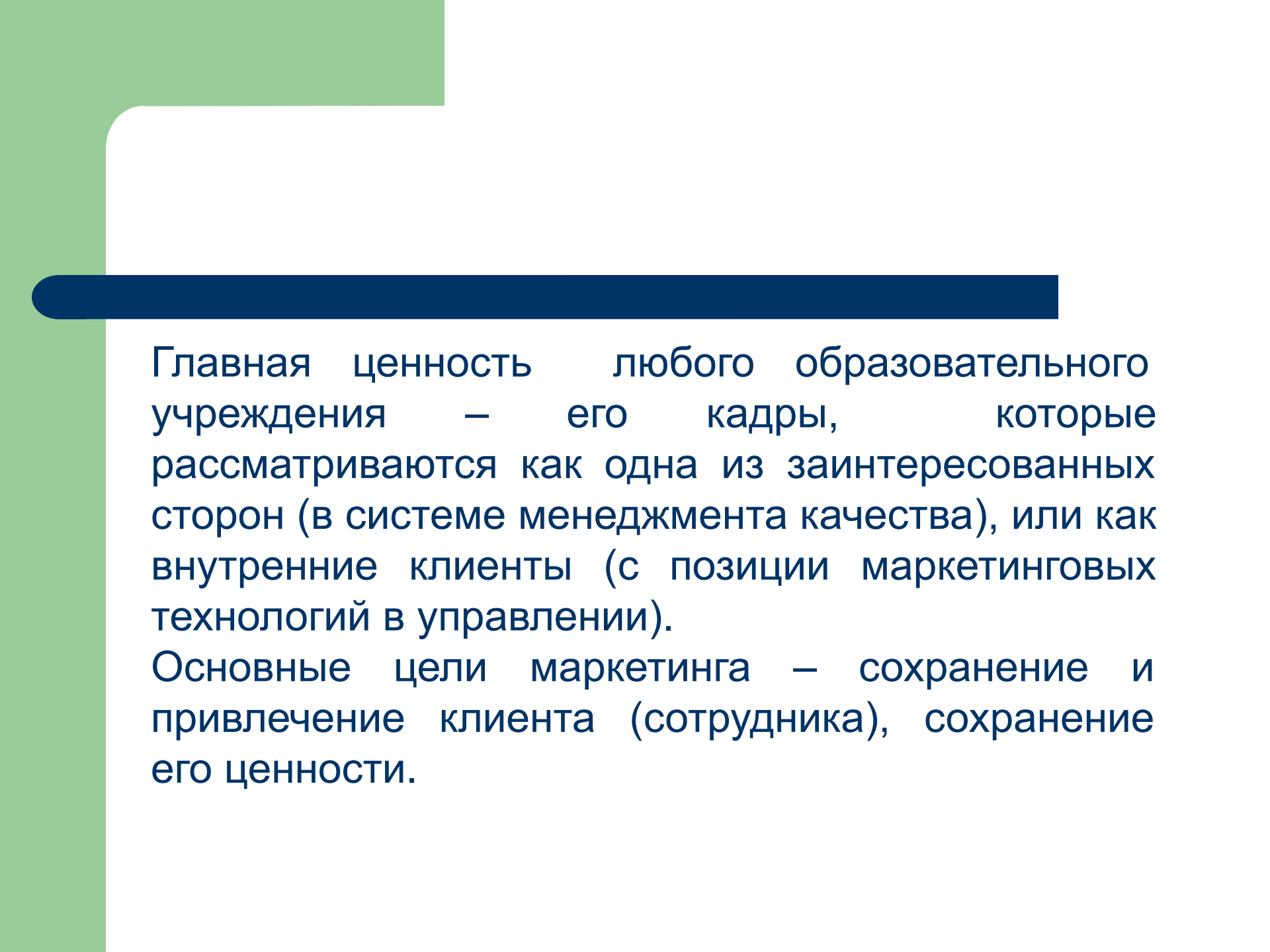


Инновационные ресурсы развития методической службы гимназии



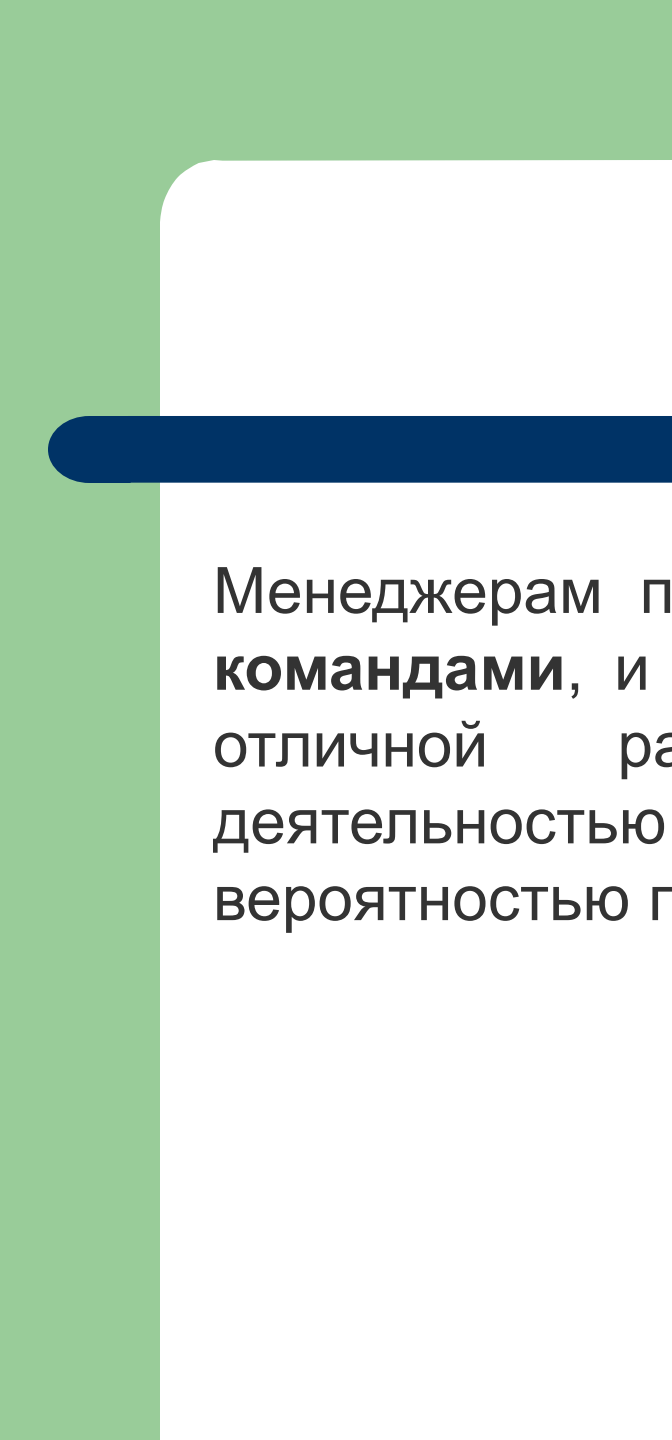
Методическая деятельность

- 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.

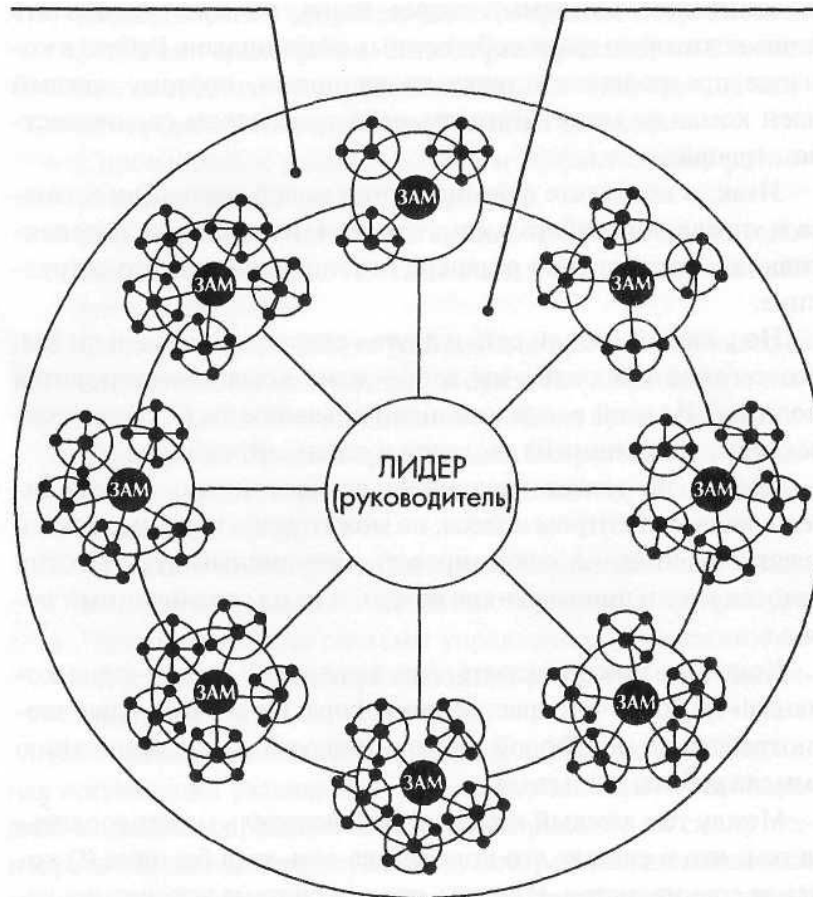
A green L-shaped graphic element is located in the top-left corner of the slide. A thick, dark blue horizontal bar spans across the upper middle section of the slide.

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, потребуется 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»**Эксклюзивность:** 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:

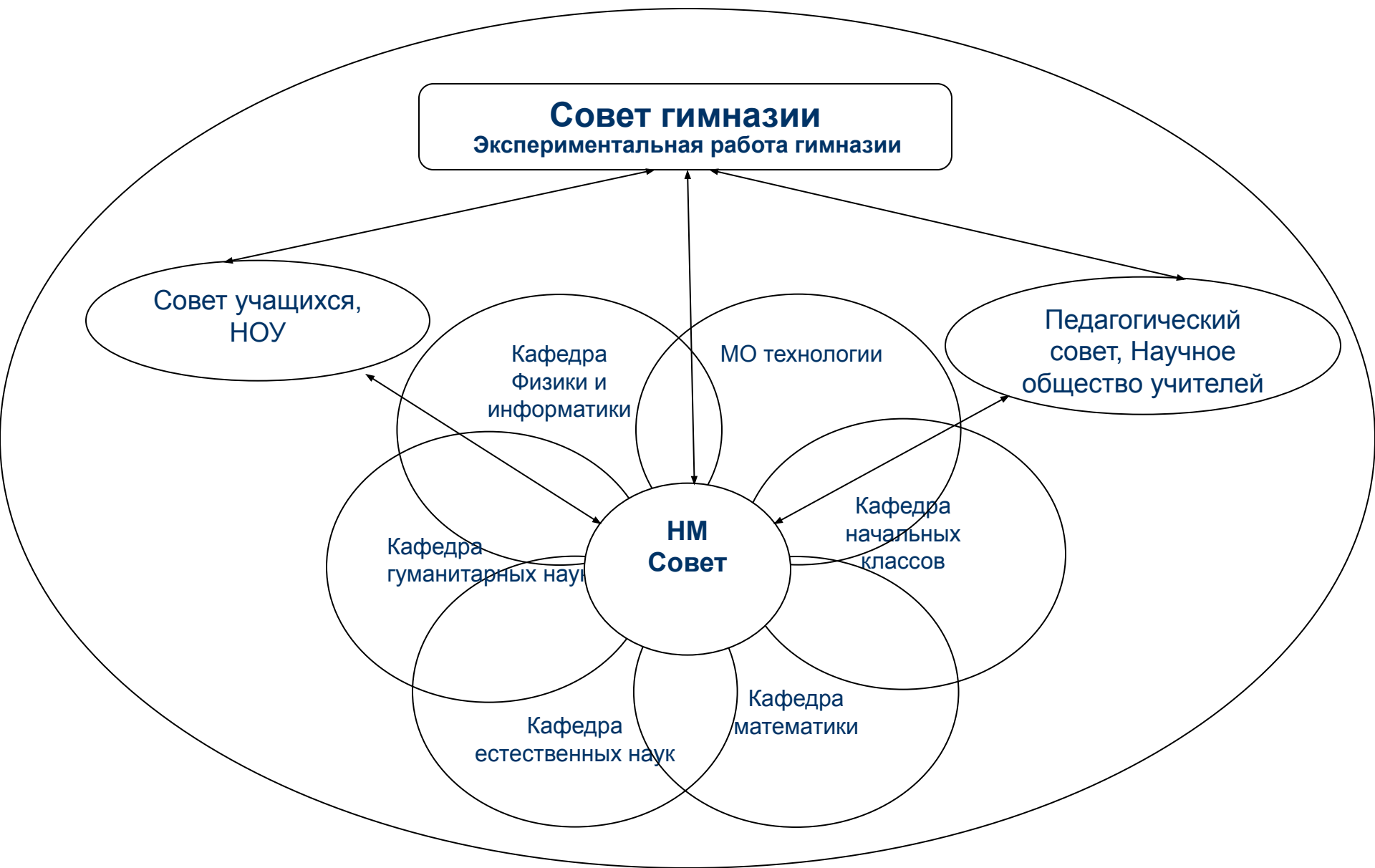
- 1. *Индивидуальный* – научно-методическая работа учителей по планам индивидуальной исследовательской и экспериментальной работы.
- 2. В составе *творческих проблемных групп* по разработке определенного направления.
- 3. В составе *временных творческих объединений* по решению текущих задач эксперимента
- 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	Рост профессионального мастерства. Общекультурное развитие. Работа, позволяющая проявлять свои возможности и реализовывать свои идеи. Лидерство.	Привлечение к участию в инновационной деятельности. Включение в коллективную деятельность в составе творческих проблемных групп, команд – разработчиков проектов.
Признание и самоутверждение	Ощущение успеха , признание, одобрение, возможность действовать самостоятельно, перспективы продвижения.	Обобщение опыта работы, публикации, привлечение к управленческой деятельности.
Принадлежность и причастность	Возможность полноценного общения , хорошие отношения с сотрудниками, информированность, участие в выработке решения.	Привлечение к общественной работе, привлечение к коллективному анализу проблем организации, совместное проведение досуга (экскурсии, вечера и т.д.)

СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА МОУ ГИМНАЗИИ № 32

Мотивы к труду педагогов гимназии	Вознаграждения, которые используются для профессионального развития
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	— направление на различные проблемные конференции, семинары; - выдвижение на профессиональные престижные конкурсы; — содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций; — представительство от гимназии на ответственных мероприятиях; — привлечение к руководству методическими службами гимназии; — получение права на проведение семинаров, курсов для коллег; — назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых специалистов, студентов - практикантов с оплатой этой работы; — вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни гимназии

СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА МОУ ГИМНАЗИИ № 32

Мотивы к труду педагогов гимназии	Вознаграждения, которые используются для профессионального развития
Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой	— открытие собственного мастер-класса для учителей гимназии; — повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный (желаемый) график работы (расписания); — содействовать в получении гранта, престижной премии; — содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы и ее распространение; - перевод на самоконтроль

СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА МОУ ГИМНАЗИИ № 32

Мотивы к труду педагогов гимназии	Вознаграждения, которые используются для профессионального развития
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.**

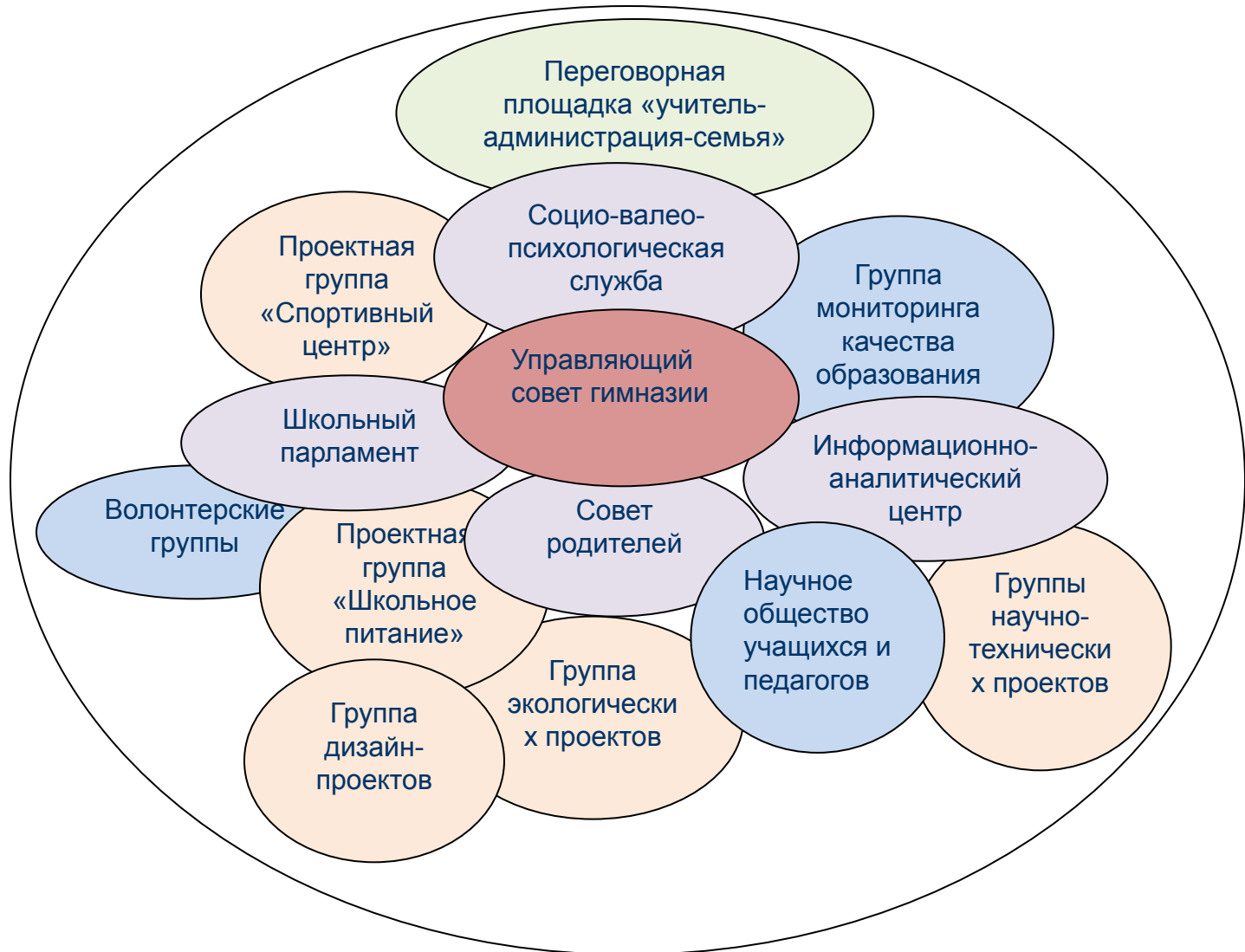
Командная работа администрации гимназии



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.