

РАССМОТРЕНА
на педагогическом совете
МБОУ СОШ им. М.И. Калинина
Протокол №1 от 30 августа 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ
им. М.И. Калинина
С.С. Олейник
« 30 » августа 2014 г.

Программа развития методической службы школы

Стандарты второго поколения невозможны без учителя второго поколения. Он должен быть мотивирован и способен их реализовать. Педагогическое образование – это система, слабо позиционируемая реформированию. Тем не менее, она является ресурсом реализации стандартов.

А. Кондаков

2014г.

Содержание	
Введение.....	2
Глава 1. Проблемный анализ исходного состояния.....	5
1.1. Анкетирование по выявлению затруднений педагогов	
1.2. Вывод об исходном состоянии методической службы	
Глава 2. Стратегия и тактика перехода на личностно-ориентированный подход.....	12
2.1. Цель, задачи, механизм реализации	
2.2. Сетевая организация методической службы школы	
2.3. Маркетинговый аспект методической работы	
2.4. Модель обновления системы повышения квалификации	
2.5. Организация мониторинга методической деятельности учителя	
Глава 3. Этапы перехода к новому состоянию.....	26
Заключение.....	28
Приложение 1. Модель мониторинга.....	29
Приложение 2. Программа формирования сетевой модели школьной методической службы, этапы.....	30
Список литературы.....	33

Введение

Стремление быть успешным в своей работе и испытать чувство удовлетворения – неотъемлемое желание любого человека. Особенно это важно для учителя, работающего в сложных постоянно меняющихся условиях, полных неопределенности, непредсказуемости.

Труд учителя сопровождается постоянными сомнениями: не оказались ли вдруг ошибочными на каком-то этапе деятельности его позиции, методы? Продуктивны ли результаты, приносит ли радость ученикам общение с ним?

В степени удовлетворенности своей работой, ее организационными, содержательными, социально-психологическими аспектами – истоки внутренней мотивации, энергии, творческого потенциала учителя. Для подавляющего большинства педагогов **профессиональная деятельность** становится основным способом самовыражения, самоорганизации, мерилom ценности и жизненной успешности. Важная роль в профессиональном становлении учителя отводится методической службе школы.

Для определения специфики методической службы школы, ее развития в современных условиях обратимся к понятию «методической работы с кадрами». Так, М. М.Поташиник под методической работой понимает «целостную, основанную на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений учителей систему взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства педагогов».

Последние годы в работе педагогов школы наблюдается возрастание интереса к опытно-экспериментальной и **научно-исследовательской деятельности**, вызванного изменениями в области содержания образования, созданием новых педагогических технологий и новых методик, появлением теоретических и практических разработок по современному менеджменту, разработкой концепции модернизации учебно-воспитательного процесса школы до 2019 года.

Анализ становления и развития организационных форм методической работы с **педагогическими кадрами** и основных направлений содержания деятельности педагога позволяет сделать вывод, что они явились отражением реальной потребности учителя в совершенствовании своей профессиональной компетентности.

Анализ научных исследований по организационному основанию методической работы с педагогами и анализ практики методической работы в школе показывают, что знания, обновляемые в процессе методической работы, становятся субъективно значимыми. Они определяют отношение педагогов к образовательной ситуации и к учащемуся, а также обеспечивают прогнозирование, развитие ситуации, которая может оказать положительное влияние на ученика и на самого учителя.

Научными и практическими исследованиями определены следующие компетентности, которыми должны владеть педагоги в современных условиях развития образования

- социальная,
- в области научных знаний,
- научно-информационная,
- коммуникативная,

- компетентность в саморазвитии,
- компетентность в области педагогического проектирования.

В соответствии с вышесказанным необходимо было решить следующие задачи:

1. Проанализировать педагогическую, психологическую и методическую литературу и выявить степень разработанности исследуемой проблемы в теории и практике.
2. Изучить организацию и функционирование методической службы в практике других учебных заведений. Уточнить комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающих развитие методической службы в школе.
3. Разработать модель управления методической службой в школе.

Модернизация школы предполагает ориентацию образования не только на усвоение обучающимся определённой суммы знаний, но и развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей. Модернизированная школа должна «работать» на формирование целостной системы универсальных умений и навыков, а также на становление опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть на ключевые компетентности, определяющие современное качество содержания образования.

В связи с этим новая образовательная практика с новым содержанием в первом приближении характеризуется:

1. Отказом от преимущественно учебно-предметного принципа в содержании образования и заменой его внепредметным, надпредметным, метапредметным и т. п. В них помимо разновозрастных классов создаётся сеть всевозможных мастерских, лабораторий, проектных групп и т. п., где в процессе деятельности выращиваются и формируются универсальные умения и обеспечивается деятельностное вхождение в культуру.

2. Созданием и апробацией нового подхода к воспитательному аспекту образования. В его основе – складывание демократического и толерантного уклада жизни школы как компонента и условия личностно-ориентированного содержания образования, социализации детей через создание условий для приобретения социального опыта и гражданских навыков, поиск средств и форм педагогической поддержки процесса узнавания и развития маленьким человеком своей индивидуальности.

Направления модернизации образовательного процесса в школе

1. Углубление ценностного подхода в управлении
2. Управление новым качеством образования.
3. Формирование у школьников **гражданской ответственности** и правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

4. Эффективное позиционирование и продуктивная деятельность семьи и родительской общественности, федеральных и региональных институтов государственной власти, **органов местного самоуправления**, профессионально-педагогического сообщества.

Глава 1

ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ ИСХОДНОГО СОСТОЯНИЯ

Методическая работа в 2013-14 учебном году была направлена на выполнение поставленных задач и их реализацию через образовательную программу и учебно-воспитательный процесс, на реализацию общей цели школы:

«Развитие способности каждого ребенка, формирование духовно богатой, свободной, физически здоровой, творчески мыслящей личности, обладающей прочными знаниями».

Методическая тема школы тесно взаимосвязана с целью школы, а именно, «Использование инновационных технологий обучения и воспитания как фактор расширения образовательной среды, повышения уровня развития обучающихся, их социальной адаптации и самореализации». Третий год осуществляется планомерная работа над единой методической темой. Эта тема согласуется с программой развития школы, использующей инновационные технологии.

Проблемы, решаемые в этом учебном году:

1. Выстраивание системы работы школы над общей методической темой.
2. Обеспечение индивидуализации и дифференциации путем использования инновационной технологии.
3. Использование компьютерных технологий для повышения эффективности работы учителя.

Перечисленные проблемы, а также ряд других и составили основу деятельности, целью которой являлось: «Непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства преподавателей и их компетенций в области определенной науки (уч. предмета) и методики преподавания».

Задачи:

1. Развитие методических компетентностей педагогов, а именно владение различными методами обучения, знание дидактических методов, приёмов и умение применять в процессе обучения для формирования общеучебных навыков и умений, как на уроке, так и во внеурочное время.
2. Использование инновационных технологий для повышения качества образования.
3. Развитие аутопсихологической компетентности, которая подразумевает умение осознать уровень собственной деятельности, своих способностей, умение видеть недостатки в своей работе, желание *самосовершенствоваться*.

Для решения этих задач в школе были созданы следующие условия:

- составлен учебный план, позволяющий заложить фундамент знаний по основным дисциплинам;
- все методические объединения имели четкие планы работы;
- оперативность ВШК;
- работа по обеспечению сохранности здоровья и здорового образа жизни;
- работа по улучшению материально-технической базы кабинетов;
- работа по организации учебно-воспитательного процесса была построена на диагностической основе.

Диагностика была проведена по направлениям:

- динамика уровня профессиональной компетенции педагогов;
- динамика познавательной активности учащихся.
- затруднения педагогов в своей педагогической деятельности

По данным диагностики стабилен рост показателей профессиональной деятельности учителей по позициям:

- владение содержанием **учебных программ**;
- знание методик и методов работы;
- знания в области педагогических технологий;
- прогнозирование развития учащихся;
- учет индивидуальных особенностей учащихся.

На период 2013 – 2014 учебного года сложилась оптимальная в данных условиях структура методической службы, включающая компоненты, обеспечивающие реализацию её цели и задач. В структуру, деятельность которой направлена на принятие управленческих и организационных решений (Педсовет, НМС, аттестационная комиссия), внутреннюю экспертизу результатов деятельности педагогов (экспертный совет) и творческие объединения учителей: с постоянным составом – предметные методические объединения, временные коллективы педагогов - творческие группы по освоению педагогами образовательных технологий.

Методический кабинет - информационно-методическое обеспечение педагогических работников школы, повышение мотивации педагогов к повышению квалификации через самообразовательную деятельность.

Аттестационная комиссия – осуществление, исходя из комплексной оценки уровня квалификации, педагогического и управленческого профессионализма и продуктивности, аттестации учителей и руководителей на предмет установления соответствующих квалификационных категорий и разрядов **оплаты труда** на основе Единой тарифной сетки.

Научно-методический совет – организация и координация методического обеспечения учебно-воспитательного процесса, методической учёбы педагогических кадров.

Предметные методические объединения – создание условий для внедрения инновационных методических разработок по преподаванию предмета в педагогическую практику; оказание влияния на результативность методической работы и самообразование учителей; стимулирование развития передового педагогического опыта, творчества и инициативы учителей; обеспечение развития педагогического сотрудничества; приобщение учителей к поисковой опытно-экспериментальной деятельности по своему предмету.

Группы по освоению педагогами образовательных технологий - всестороннее изучение образовательной технологии и апробирование её в практике преподавания предмета, разработка рекомендации по ее наиболее эффективному внедрению в учебно-воспитательный процесс школы с целью реализации личностно-ориентированного и развивающего образования школьников.

Школа молодого педагога – создание условий для профессионального развития и роста молодых специалистов.

Деятельность методической службы регламентируется нормативной базой, включающей

1. Положение о методической работе в ОУ
2. Положение об информационно-методическом кабинете
3. Должностные инструкции руководителей школ в аспекте организации методической работы
4. Должностные инструкции руководителей МО,
5. Должностная инструкция учителя
6. Договор о взаимодействии администрации и педагогов ОУ
7. Отдельная глава плана методической работы «Повышение квалификации»
8. Приказы по проведению методических мероприятий, по итогам их проведения
9. Положение о смотре-конкурсе кабинетов
10. Положение о конкурсе «Учитель года», конкурсе презентаций МО,
11. Положение о творческой группе
12. Банк данных о педагогах

Для модернизации модели школьной методической службы, прежде всего, была проведена рациональность построения существующей. Для этого были использованы следующие показатели:

1. Степень централизации организационной структуры методической службы школы.
2. Рациональность распределения функциональных обязанностей между:
 - членами административного совета,
 - руководителями методических объединений, творческих групп.
3. Делегирование полномочий структурным подразделениям школы.
4. Координация горизонтальных и вертикальных связей.
5. Способность структуры к инновационным изменениям (наличие проектных групп или команд).
6. Уровень зрелости:
 - педагогического коллектива,
 - методических подразделений.
7. Уровень управленческого контроля.

Анализ деятельности школьной методической службы позволил определить основные проблемы, которые требуют своего решения.

1. Информационное обеспечение:
 - невысокая эффективность использования имеющихся информационных ресурсов в образовательном процессе и управленческой деятельности;
 - недостаточное количество компьютерных программ в школе;
2. Учебно-методическое обеспечение:
 - недостаточное использование **вариативных** форм повышения квалификации.
3. Научно-методическое обеспечение:
 - несоответствие старой педагогической философии, культуры и новых принципов стратегии развития образования и ценностных ориентаций современного общества;

- отсутствие достаточной научно-методической базы в системе работы общественных экспертов;
- невысокая эффективность работы по формированию позитивного взаимодействия
- Аттестационно-диагностическое обеспечение:
- недостаточный уровень личностного и профессионального развития педагогов и управленцев;
- недостаточное владение методикой диагностики образовательного процесса.

4. Социально-психологическая и профессиональная поддержка, правовая защита педагогов:

- отсутствие у некоторых педагогов сформированного стиля воспитательных воздействий;
- трудности с продуктивным разрешением конфликтных ситуаций и безболезненным выходом из ролевых и личностных конфликтов;
- трудности с преодолением стрессовых ситуаций, организацией собственной деятельности у разных участников учебно-воспитательного процесса;

5. Нормативно-правовое обеспечение:

недостаточный механизм инновации нормативно-правового обеспечения методической работы.

6. Финансовое и материально-техническое обеспечение:

низкий уровень финансирования и недостаточная материально-техническая база методической службы.

Модернизация российского образования настойчиво требует повышения эффективности управления школой. Но до сих пор между ключевыми управленческими аспектами – внутришкольным контролем, аттестацией учителей и повышением их квалификации отсутствует необходимая взаимосвязь. В школе недостаточен банк данных об эффективности профессиональной деятельности педагогов и ее связи с повышением их квалификации. Поэтому при прохождении аттестации учителей в школе члены экспертных групп сталкиваются с проблемами неумения учителями подтверждать результаты личной работы, сделать анализ своей педагогической деятельности. Перед методической службой школы стоит задача помочь руководителям методических объединений и педагогам преодолеть эти трудности.

В процессе проблемного анализа исходного состояния школьной методической службы был проведен социологический анализ с целью определения основных методических затруднений педагогов, который показал наличие у учителей профессиональных проблем (в процентах от общего количества участвующих в опросе).

1.1 Анкетирование по выявлению затруднений педагогов

1. Очень сильную степень затруднения учителя испытывают в таких аспектах педагогической деятельности как (6 позиций из 26)

- Использование **информационных технологий** (4,5%)
- Составление авторской программы (22,5%)
- Описание собственного опыта работы (13%)

Также затрудняется незначительное количество педагогов (1,5 – 1,6%, что составляет 1-3 человека) в таких вопросах как умение провести анализ урока другого учителя, владение диагностическими методиками и инструментарием.

2. Наибольшее количество учителей испытывают сильное затруднение по критериям: использование информационных технологий (4,5%), оставление авторской программы (22,5%), владение диагностическими методиками и инструментарием (22,2%), методика проведения ЕГЭ (4,8%), описание собственного опыта работы (13,2%).

3. Средние затруднения у 30% - 60% учителей вызывают такие аспекты педагогической деятельности

- Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства
- Овладение содержанием новых программ и учебников
- Использование эффективных форм обучения
- Использование межпредметных связей.
- Использование элементов современных педагогических технологий
- Умение провести самоанализ урока
- Использование информационных технологий
- Описание собственного опыта работы
- Умение провести анализ урока другого учителя
- Выявление типичных причин неуспеваемости
- Работа с одарёнными детьми
- Составление авторской программы
- Владение диагностическими методами и инструментарием
- Методика проведения ЕГЭ

Организация разноуровневой и индивидуальной работы с учащимися

4. Почти не затрудняются подавляющее большинство педагогов (более 80%) в составлении тематического и поурочного планирования, в умении поставить цели урока и отобрать материал к уроку в соответствии с поставленной целью, в проведении **практических работ**, предусмотренных программой.

От 60% педагогов почти не испытывают затруднения в осуществлении дифференцированного подхода к обучению, в развитии интереса к предмету, в обеспечении дисциплины и активного внимания на уроке, в учёте и оценке учебных достижений и выявлении типичных причин неуспеваемости, в организации **внеклассной работы** по предмету и работе с одарёнными детьми, в работе с неуспевающими, в организации разноуровневой и индивидуальной работы с учащимися.

Сравнительный анализ результатов анкетирования по итогам учебных годов позволил сделать следующие выводы.

- По-прежнему очень сильное и сильное затруднение часть педагогов испытывает в использовании информационных технологий, составлении авторской программы, методике проведения ЕГЭ, описании собственного опыта и владении диагностическими методиками и инструментарием

- Положительная динамика наблюдается по таким актуальным вопросам как планирование самообразования и повышения педагогического мастерства,

использование эффективных форм обучения, осуществление дифференцированного подхода к обучению.

• По-прежнему 17 позиций анкеты у большей части педагогов почти не вызывают затруднений.

По результатам анкетирования на предмет выявления степени владения педагогами исследовательскими умениями получены следующие результаты

1. На хорошем уровне от 68% до 85% педагогов владеют исследовательскими умениями

- осознанно совершенствовать свое педагогическое мастерство;
- анализировать, критически оценивать, выделять ведущие идеи и результаты своей деятельности;

- внедрять в свою работу рекомендации психолого-педагогической науки; подбирать соответствующую литературу, необходимую для осмысления темы исследования, и сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе по данной проблеме.

2. На хорошем уровне от 53% до 65% учителей могут

- выбирать и обосновывать исследовательскую тему;
- определять и обосновывать объект, предмет, гипотезу, цель, задачи, методы, этапы исследования;

- находить и применять соответствующие методики исследования;
- обобщать, описывать и литературно оформлять полученные результаты;
- формулировать выводы и рекомендации по окончании исследования и на их основе принимать решения;

- рефлексировать по итогам исследовательской работы.

Перечисленными под номером 2 исследовательскими умениями слабо владеют от 35% до 47% учителей. Слабо владеют исследовательским умением прогнозировать средства и методы исследования 60% учителей. Не владеют исследовательскими умениями: внедрять в свою работу рекомендации психолого-педагогической науки; выбирать и обосновывать исследовательскую тему; определять и обосновывать объект, предмет, гипотезу, цель, задачи, методы, этапы исследования только 1% из опрошенных.

Отношение к исследовательской деятельности у 54% учителей положительное, 37% - противоречивое, по 9 % безразличное и отрицательное.

1.2 Вывод об исходном состоянии методической службы

В ходе анализа исходного состояния методической службы выявлено, что принципиальное значение в организации методической работы имеют следующие положения:

- методическая работа в школе строится на основе анализа и самоанализа результатов деятельности педагогов, диагностике профессионализма;

- содержание и формы методической работы определяются с учетом принципов дифференциации, индивидуализации, активности педагогов;

- показателем обученности педагогических кадров является умение учителей применять теоретические положения на практике, анализировать и обобщать свой педагогический опыт;

- критерием результативности методической работы становится рост профессионального мастерства педагогов (повышение квалификационного разряда, категоричности, участие в профессиональных конкурсах, опытно-экспериментальной работе, личностный рост, учебные и творческие достижения учащихся).

Анализ исходного состояния показывает, что в настоящее время наблюдается противоречие между:

- востребованностью построения специализированных моделей по работе с педагогами для реализации дифференцированного подхода в их профессиональной подготовке и отсутствием разработанной содержательной основы, определяющей специфику их деятельности с педагогами;

- зарождающимися тенденциями сетевого взаимодействия методической службы школы с другими школами и отсутствием научного обоснования этого процесса.

Глава 2

СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА ПЕРЕХОДА

В условиях возрастающей конкуренции в сфере образования педагогические коллективы учатся отстаивать, завоевывать новые позиции на рынке образовательных услуг, постоянно повышать качество образования, создавать привлекательный образ настоящего и будущего школы. Лидирующие позиции достигаются многими способами: эффективностью педагогической деятельности, созданием современных образовательных систем, ориентированных на удовлетворение потребностей учащихся, родителей, учителей. Решать эти задачи без высокопрофессионального состава учителей, без непрерывного повышения их квалификации невозможно. При всём разнообразии внешних ресурсов повседневное повышение профессионального мастерства происходит на рабочем месте учителя, в его школе. Поэтому сегодня необходимо выработать новый взгляд на роль школьной методической службы как ключевого звена, обеспечивающего развитие школы. Управление внутришкольной методической работой также нуждается в новых импульсах её дальнейшего совершенствования, обретения нового качества, новых задач и новых функций.

Планирование методической работы должно быть органически взаимосвязано с концепцией и программой развития образовательного учреждения, **видением** его образа, определением конечных результатов деятельности. Технология планирования этой сферы и поможет методической службе практически реализовать стратегические цели развития школы.

Новые подходы к деятельности методической службы

Переход на личностно-ориентированный подход в организации методической работы для педагогов. Удовлетворение личностных образовательных запросов педагогических кадров и в связи с этим усиление диагностико-аналитической деятельности. Развитие системы образования на уровне образовательного учреждения, города, региона: обучение исследовательской, прогностической, **проектной деятельности** педагогов в рамках методической работы.

Обновление и совершенствование содержания образования средствами методической службы возможно *через*

- инновационную и опытно-экспериментальную работу;
- овладение компетентным подходом в образовании;
- изменение парадигмы воспитания;
- предпрофильную подготовку и профильное обучение;
- компьютеризацию и информатизацию образовательного процесса;
- введение новых форм итоговой аттестации;
- развитие системы **дополнительного образования**;
- сетевое взаимодействие.

2.1 Цель, задачи, механизм реализации

Цель: создание условий для запуска, поддержки и реализации инновационных процессов в направлении изменения качества образования и его демократизации.

Задачи:

- изменение целей и содержания образования, как основных составляющих деятельности педагога и учащегося;
- мотивация педагогов на инновационную деятельность, создание в коллективе инновационного «климата», способствующего осуществлению инновации и самоопределению членов педагогического коллектива как деятелей инновации;
- создание условий для учителя в вопросах развития своих профессиональных и личных качеств, раскрытия творческого потенциала, для повышения квалификации в области инновационной деятельности;
- организация и проведение исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности педагогов;
- изучение динамики в изменении организационной структуры управления НМР и инновационной деятельностью по мере перехода школы - экспериментальной площадки в школу лабораторию;
- осуществление мониторинга хода реализации инновации и процедур оценки её результатов, обеспечение постоянной обратной связи и коррекции действий при реализации инновации;
- организация экспертизы реализации инноваций и экспериментов, привлечение внешних экспертов и консультантов по вопросам осуществления инновации;
- анализ, обобщение и распространение инновационного опыта работы.

Содержание работы:

- Программно-методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса
- Пропаганда научных достижений и инноваций
- Научно-методическое обеспечение исследовательской и экспериментальной деятельности педагогов
- Мониторинг методической и инновационной деятельности учителя
- Повышение квалификации и педагогического мастерства педагогов школы
- Обобщение и распространение передового педагогического опыта
- Аттестация педагогических работников
- Развитие маркетингового аспекта методической службы школы.

Механизм реализации:

- Гибкая и динамичная система мотивации труда учителей.
- Диагностика затруднений педагогов в организации учебно-воспитательного процесса. Организация деятельности от «запросов», выявленных затруднений педагогов, которые положены в основу индивидуальных образовательных программ педагогов.
- Мониторинг хода реализации инноваций
- Простраивание позитивных коммуникаций между участниками образовательного процесса
- Исследовательский характер самообразовательной деятельности учителя
- Использование внутреннего ресурса для решения задач повышения квалификации педагогов

- Критериальный подход к оценке деятельности учителя, структурных подразделений научно-методической службы.
- Проектный способ организации деятельности
- Сетевая организация методической службы. Работа временных групп, ориентированная на реализацию определённого инновационного процесса.
- Информатизация образовательного пространства.

Управление опытно-экспериментальной и инновационной деятельностью учителя осуществляется через: организационно-управленческое, научно-методическое, психолого-педагогическое сопровождение.

2.2 Сетевая организация методической службы школы

Концепция модернизации Российского образования «Наша новая школа» определяет перспективы развития методической работы на основе «реорганизации методической службы, построение ее деятельности на принципах сетевой организации и маркетинга», а, следовательно, дает основания для поиска новых путей обновления деятельности методической службы, в том числе выбора новых моделей её организации.

Как показал ситуационный анализ, проведенный в ходе исследования исходного состояния, в условиях модернизации Российского образования, направления деятельности, задачи методической службы усложняются, что в свою очередь требует новой модели ее организации, способной качественно разрешать возникающие проблемы. Выявленные тенденции в развитии методической службы позволили разработать модель ее сетевой организации.

Сетевая организация методической работы определяется как среда, в которой педагоги могут взаимодействовать с любым педагогом не только школы, но и любого образовательного учреждения по вопросам совместной работы, обмена идеями, созданию нового интеллектуального продукта.

Особенность сетевого взаимодействия в данной модели состоит в том, что деление решаемой проблемы, требующей междисциплинарного подхода, на субпроблемы не влечет за собой дробления коллектива. В противоположность традиционной методической службе, сетевая организация состоит из групп функциональных организационных структур: члены сетевой модели параллельно или поочередно работают по нескольким или даже по всем субпроблемам сразу, в результате чего формируются временные творческие внутригрупповые объединения участников с переменным составом. В сетевое взаимодействие могут быть вовлечены специалисты из внешней среды.

В данной модели, соответственно принципу разделенного лидерства, за разработку каждой из проблем отвечает координатор – творческий лидер. Он сообщает и накапливает идеи всех участников сетевой группы по конкретному направлению. Вместе с тем, соответственно уже принципу множественной ролевой специализации, творческий лидер значительную часть рабочего времени участвует в деятельности других, не координируемых им направлений. Психологический лидер оценивает психоэнергетическое состояние членов группы, содействует его

улучшению, следит за совместимостью людей в составе временных подгрупп, координирует усилия всех сотрудников по организации психологического климата.

Лидер по внешним связям (PR) выстраивает контакты, как целевой группы, так и ее отдельных участников с другими ассоциациями, т. к. без их взаимодействия, создания множественных связей между отдельными малыми группами для их ассоциирования в более крупные сети нет, и не может быть сетевой организации методической службы школы. Строение каждого сетевого взаимодействия конкретно для определенной ситуации, в результате чего лидерские роли могут быть различными.

Структурирование сети методической службы складывается из множества микросообществ, микроассоциаций и объединений с участием персоналий. Различаются малые, большие и целевые группы. В малых группах происходит прямой контакт, т. е. непосредственное взаимодействие людей, объединенных по роду деятельности, по ситуации. В малой группе формируется невидимая сеть межличностных отношений, в пространстве которой лидерство, специализация, авторитеты изменчивы, т. к. никем не нормированы, а горизонтальные, уравнивающие людей по рангу связи благоприятствуют коммуникации. В больших группах кроме непосредственного личного взаимодействия существует опосредованное солидарное взаимодействие. Целевые группы создаются для реализации конкретных целей: в них присутствует жесткое разделение прав и обязанностей, контроль над исполнением задач.

Состав сети: методические объединения, экспериментальные группы, лаборатории, творческие группы. В информационной сетевой структуре постоянным компонентом становится научно-методический центр школы, деятельность которого организуется на принципах горизонтальной коммуникации. С целью внедрения новых информационных технологий в образовательную деятельность, информационного сопровождения педагогов школы в области учебной, воспитательной, методической деятельности, обеспечения их потребности в информационном обслуживании возникает необходимость создания в школе информационно-методического (диагностического) центра. Центр обеспечит формирование образовательной политики школы, реализацию программы развития школы, координацию механизма взаимодействия всех компонентов сети методической службы. Все перечисленные компоненты сети осуществляют тесный контакт с методическими службами в городе.

Основные условия формирования сетевой организации

- ясное понимание основных направлений деятельности, включая проектирование деятельности и управление работой в сети, формирование программ профессионального развития и повышения квалификации кадров, консультирование субъектов проектной деятельности, экспертиза и апробация проектов;
- многообразие форм сетевого взаимодействия;
- разработка образовательных программ, проектов;
- проведение аналитических, проектных семинаров, исследований;
- формирование сети по горизонтали и вертикали;

- выстраивание сетевого взаимодействия с целью решения задач, требующих включения ресурсов всех участников взаимодействия, позволяющих субъектам предъявлять свои идеи;

- наличие договорных отношений между субъектами сетевого взаимодействия.

Сетевая организация строится на принципах

- взаимодействия, под которым понимаются объективные связи и отношения между людьми в социальных группах, способ деятельности по совместному использованию ресурсов;

- наличия информационной среды, информационных потоков, свободно преодолевающих традиционные внутриорганизационные барьеры;

- гибкости и восприимчивости;

- опосредованных связей между субъектами;

- начало объединения – **техническое задание**.

Стандарт педагога инновационной школы

Предполагается, что в сети педагог будет проявлять себя в нескольких аспектах, таких как:

- интерес (устойчивое внимание к предмету удовлетворения потребностей) и возможность его удовлетворения;

- идея (как будет достигать своего интереса в рамках сетевых возможностей);

- деятельность (самообразование, повышение уровня профессиональной компетенции);

- взаимодействие (организация совместной деятельности);

- развитие рефлексивных способностей, преодоление индивидуальных затруднений;

- развитие способностей к саморазвитию;

- ориентация на непрерывное профессиональное развитие.

Общие положения управления в сетевой организации

- децентрализация,

- организация без границ,

- менеджмент «без контроля»,

- проектная команда.

Условия функционирования сетевой организации

- наличие нормативно-правовой базы, регулирующей ее деятельность;

- единая информационная сеть (через сеть Интернет);

- формирование модели повышения квалификации педагогов школы: проектировочные семинары (подготовка его участников по содержательным направлениям: философия образования, психология развития, образовательная политика и др.) по развитию способностей к инновационной деятельности (управление развитием, проектирование содержания образования, мониторинг **инновационного проекта**).

Критерии эффективности методической работы в условиях сетевой организации

1. Актуальность (нацеленность на обеспечение основных направлений модернизации образования, реализация проектно-ориентированного подхода).

2. Научно-методическое и информационное обеспечение качественного **программно-методического обеспечения**, своевременность и полнота обновления библиотечного фонда, использование в работе информационных технологий.

3. Системность (теоретическое обоснование работы, оптимальность выбора форм, методов, средств работы, логическая завершенность).

4. Результативность (соответствие результатов целям, задачам, критериям).

5. Перспективность работы (прогнозирование работы).

6. Формирование и развитие педагогов (определение индивидуальных затруднений, ускорение процессов инновационного развития, рефлексивных способностей, способностей к саморазвитию, создание конкурентной мотивационной среды, ориентация на непрерывное профессиональное развитие).

7. Психологический аспект (создание ситуации творческого общения, установление межличностных отношений).

Если поставленные задачи будут реализованы, то это будет способствовать более полному обеспечению информационной поддержки образовательного процесса в школе, научной, инновационной работы методической службы школы.

2.3 Маркетинговый аспект методической работы

Понятие «маркетинг» трактуется в управленческой литературе как взгляд на экономическую деятельность с точки зрения конечного результата, с точки зрения потребителя продукта этой деятельности. Известные специалисты в этой области Г. Армстронг и Ф. Котлер определяют маркетинг «как социальный и управленческий процесс, с помощью которого отдельные лица и группы лиц удовлетворяют свои нужды и потребности благодаря созданию товаров и потребительских ценностей и обмена ими». Ф. Котлер особо подчёркивает, что маркетинг — ключ к достижению целей организации.

Неотъемлемой частью деятельности любого инновационного образовательного учреждения, способом реализации стратегических задач школы отечественные исследователи считают образовательный маркетинг. Изучение потребностей учащихся и родителей, их требований к качеству образовательных услуг, анализ изменений потребительского спроса позволяет быстро переориентировать систему школы на создание конкурентоспособного продукта.

Маркетинговый компонент методической работы образовательного учреждения – это методическая политика школы, одна из задач которой – обеспечить выход продукта высокого качества на рынок методических услуг.

Под методическим маркетингом, реализуемым образовательным учреждением, понимается ориентация деятельности методических структур на создание портфеля методических новшеств. Создание такого методического продукта, который удовлетворял бы требованиям потенциальных клиентов в настоящем и будущем, учитывал особенности выполняемых ими в образовательном процессе функций, обеспечивал профессиональную конкурентоспособность

работников образования на рынке труда, гарантировал сохранение и развитие преимуществ той или иной школы.

В качестве методического продукта могут рассматриваться:

- учебные планы, отражающие специфику деятельности образовательного учреждения;
- основные компоненты научно-методического сопровождения образовательного процесса (программное, технологическое, дидактическое, управленческое обеспечение);
- образцы методической и управленческой документации по развитию образовательного учреждения;
- авторские или модифицированные программы **учебных дисциплин**, курсов по выбору, сетевых и элективных курсов, занятий дополнительного образования школьников; компьютерные учебные программы;
- пакеты дидактических материалов;
- методические разработки педагогов в области использования в учебно-воспитательном процессе современных образовательных технологий, в том числе информационных;
- методические разработки разнообразных форм организации **познавательной деятельности** учеников, **воспитательной работы** с детьми различных возрастных групп;
- контрольно-измерительные материалы по учебным предметам;
- пакеты диагностических материалов для отслеживания конечных результатов обучения и воспитания;
- методические услуги, оказываемые педагогами школы представителям других образовательных учреждений (открытые уроки, творческие отчёты, мастер-классы, семинары);
- видеоматериалы, отражающие опыт образовательного процесса, иллюстрирующие новые педагогические технологии.

В состав управленческого продукта, предлагаемого на рынок методических услуг, могут войти:

- пакеты управленческой документации для руководителей образовательных учреждений;
- модель концепции школы и программы её развития;
- образцы локальных актов школы;
- пакет документов по аттестации школы;
- модель управления образовательным учреждением;
- образцы планов работы школы;
- циклограммы управленческой деятельности директора, его заместителей, **классных руководителей** и подобное.

Реализация маркетинговой политики предполагает:

- изучение тенденций развития услуг, оказываемых методическими структурами работникам образования;
- изучение рынка потребностей в методических услугах педагогических и управленческих кадров различных типов образовательных учреждений;

- выбор потенциальной категории клиентов — потребителей предлагаемых методических услуг;
- определение соответствия качества предлагаемого методического продукта общепринятым критериям;
- продвижение методического продукта на рынке услуг, взаимодействие с методическими структурами разных уровней;
- анализ удовлетворённости адресных групп потребителей качеством методического продукта;
- выявление конкурентных преимуществ и их развитие в методическом продукте нового поколения;
- прогнозирование методических потребностей педагогических и управленческих кадров в условиях интенсивного развития образовательных учреждений, усиления конкуренции, между ними;
- переход на дифференцированный маркетинг, т. е. на создание методического продукта для разных секторов методического рынка (создание специализированного методического продукта, предназначенного для преподавателей конкретной образовательной области или работающих в русле определённой образовательной технологии, или только приступающих к её освоению, или специализирующихся в обучении и воспитании определённой возрастной группы ребят);
- целевая разработка методического продукта по заказу органов управления образованием, методических структур других образовательных учреждений, центров повышения квалификации педагогических кадров и др.

Качество методического продукта, форма его представления позволяют потребителям получить представление о педагогической и управленческой культуре образовательного учреждения, о своеобразии профессиональных ценностей, на которых строится образовательный процесс в школе, формируются подходы к его программно-методическому обеспечению.

Сегодня для того, чтобы обеспечить сочетание целей образовательного учреждения с целями методических сообществ, субъектов методического процесса, сделать портфель методического продукта школы содержательным и интересным нужен новый взгляд на планирование методической работы. А чтобы достичь такого уровня методической работы в школе, при котором органично сочетались бы образовательные и маркетинговые цели, нужно тщательно, вдумчиво спланировать внутришкольную методическую деятельность в рамках сетевой организации, разработать комплекс мер, обеспечивающих предоставление методических услуг на всех уровнях системы методической работы.

2.4 Модель обновления системы повышения квалификации

Организационные условия:

- плановый характер работы по повышению квалификации (структурированная система повышения квалификации педагогических работников школы, циклограммы работы структурных подразделений);

- нормативно-правовая база (разработка и утверждение локальных актов, положений: о школьной методической подготовке, о группе по технологии, о методическом кабинете, о школьной экспертной группе по аттестации педагогических и руководящих работников)

- выявление приоритетных направлений через диагностику изменений образовательной среды, затруднений педагогов;

- подбор кадров для организации деятельности структурных подразделений;
- привлечение внутреннего ресурса для решения задач повышения квалификации педагогов (использование продукта **маркетинговой деятельности** методической службы);

- сетевая организация методической работы;

- организация работы методического кабинета;

- обеспечение методической литературой.

Принципы организации повышения квалификации педагогических кадров

- Разнонаправленный подход к повышению квалификации педагогических кадров.

- Оптимальное сочетание 3-х функций повышения квалификации: адаптивной, развивающей, компенсаторной.

- Оперативная переподготовка учителей с учётом изменения целей и задач содержания образования.

- Сочетание повышения квалификации с развитием творческого потенциала, предполагающего сочетание опытной работы учителя с экспериментальной.

- Интеграция теоретико-практической, методической и технологической подготовки, обеспечивающей планомерный, целенаправленный профессиональный рост учителей от знаний своих затруднений и сущности опыта до развития инновационного опыта, развивающегося на основе идей экспериментальной работы, проводимой учителем в течение ряда лет.

- Сетевое взаимодействие как объективные связи и отношения между педагогами (школы и других образовательных учреждений), обеспечивающие деятельность по совместному использованию ресурсов.

Критерии

- Цикличность повышения квалификации работников образования.

- Финансовое обеспечение повышения квалификации работников образования.

- Изучение и оценка влияния результативности повышения квалификации на образовательную практику и личностные изменения специалиста.

- Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и руководящих кадров.

- Сбор информации по педагогическому опыту и инновациям.

- Информационно-библиографическое обеспечение сферы образования.

- Поддержка функционирования разнонаправленной системы непрерывного повышения квалификации педагогических и руководящих кадров.

- Развитие системы материально-морального стимулирования.

- Качество подготовки педагогических кадров.

- Осуществление управления повышением квалификации педагогов в межкурсовой период.
- Наличие в ОУ системы самообразования учителей.
- Комплексно-целевой подход к планированию работы структурных подразделений научно-методической службы.
- Уровень развития маркетингового компонента методической работы.

Существующая система повышения квалификации в основном действует как «сервисная служба», доучивая педагогов тому содержанию, которое они некачественно освоили в ВУЗах, пополняя знания о новых достижениях науки, и только незначительное количество времени тратится на освоение способов мышления и деятельности.

Большинство педагогов, прошедшие курсы повышения квалификации ничего не меняют в своей практике. Актуальной становится задача превратить методическую службу школы в систему непрерывного образования и личностного развития каждого педагога, центр, где происходит преобразование и развитие мышления и деятельности.

Сетевая организация методической службы предполагает новые подходы к работе по повышению квалификации педагогов. Модель сетевого образования основана на составлении и реализации индивидуальных образовательных программ каждого участника.

Основной способ работы заключается в разворачивании модели повышения квалификации: «проживании» в ней каждого слушателя, «снятии» способов работы для реализации ее в образовательном учреждении. Модель сетевого образования сначала должна быть реализована на семинаре, например, руководителей школьных методических объединений, и после этого её «запуск» можно начать в образовательном учреждении.

В модели можно выделить несколько этапов:

- работа с индивидуальными образовательными программами, составление основ, коррекция и конкретизация;
- реализация индивидуальных образовательных программ участников;
- снятие способов работы и проектирование собственных действий по запуску данной модели в школе.

Составление основ индивидуальной образовательной программы и ее коррекция происходит в группах с обязательным участием игротехников. После установочного доклада руководителя семинара, участники в группах (не более 6-7 человек) обсуждают и выявляют реальные проблемы практики каждого члена группы, понимают их причины. На следующем этапе работы оформляют их на языке образовательных потребностей, т. е. обсуждают каким должно быть образование каждого участника исходя из проблем практики (чему бы стоило учиться). На этом составлении складываются основы индивидуальной образовательной программы каждого участника. Этот этап называется актуализацией потребностей в образовании.

Основы индивидуальной образовательной программы согласовывают с координатором. Координатор в индивидуальной беседе с каждым участником уточняет основы индивидуальных образовательных программ и вносит их в так

называемое табло учета образовательных потребностей. На следующий день предлагаются и обсуждаются изменения в школьной системе повышения квалификации.

На следующем этапе происходит актуализация потребностей в сотрудничестве. В группах участники обсуждают, чем каждый из них может быть полезен для других. В результате такой работы происходит оформление собственных образовательных возможностей в форме заявок на реализацию учебных семинаров, модулей, консультаций в качестве преподавателей.

Главными структурными единицами такой среды являются учебные группы. Учебные группы – это временные кооперации участников семинара, которые образуются на пересечении индивидуальных образовательных программ участников в данный момент времени. Содержание, формы работы учебных групп и их состав различен. В один и тот же момент времени на семинаре действует несколько учебных групп. К примеру, в одной участники изучают и обсуждают программу развития школы, в другой изучают тексты по вопросам содержания образования, в третьей – идет лекция-дискуссия по исходной проблеме практики образования, в четвертой обсуждают статьи из опыта работы по повышению квалификации.

Освоив содержание в одной учебной группе, участник идет к координатору, который направляет его в другую учебную группу с учетом индивидуальной программы.

При реализации возможности обучать других у каждого участника есть возможность развернуть собственную образовательную сеть и войти в образовательную сеть другого. Это и есть прообраз сетевого образования.

Следующий этап работы связан со «снятием» участниками способов работы и проектированием собственной деятельности по запуску модели в своих методических объединениях.

В последний день семинара организуется специальная работа в группах, где происходит рефлексивная сборка и проектирование деятельности каждого участника по запуску модели сетевого образования в своем образовательном учреждении. Представители групп выступают с проектами. Организуется общее обсуждение за счет, которого проекты участников уточняются и корректируются.

2.5 Организация мониторинга методической деятельности учителя

Оптимальным инструментом управления образовательным процессом является мониторинг, систематическое и планомерное проведение которого позволяет не просто фиксировать результаты и изменения, но и влиять на ситуацию, принимать грамотные управленческие решения, направленные на достижение спрогнозированного результата. Мониторинг как часть педагогической деятельности, подчинен цели повышения качества обучения и воспитания, обеспечению научного подхода к управлению качеством образования.

Одним из факторов, влияющих на качество образования, является профессиональная компетентность педагогов. Владение педагогическими компетенциями требует от учителя постоянной активной творческой профессиональной деятельности, ибо, как точно отметил К. Д. Ушинский, учитель

живёт до тех пор, пока он учится, как только он перестаёт учиться, в нём умирает учитель. Работа над созданием условий для учителя в вопросах развития своих профессиональных и личных качеств, раскрытия творческого потенциала осуществляется через организацию научно-методической деятельности, реализуемой в инновационном режиме. Приоритетной является ориентация методической службы на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование учителя, ибо расширение культурного кругозора, развитие рефлексии, способности к самокритике это залог успешного развития профессионализма и творческого потенциала личности, как учителя, так и учащегося. Организационной структурой для создания таких условий является научно-практический центр школы, обеспечивающий обновление содержания образования, повышение квалификации и педагогического мастерства педагогических работников школы, обобщение передового педагогического опыта

Цель мониторинга методической деятельности учителя: выявление влияния методической деятельности учителя на повышение качества образования

Задачи мониторинга методической деятельности учителя

- выработка комплекса показателей, обеспечивающих целостное представление о методической деятельности учителя, о количественных и качественных показателях в ней;
- обеспечение регулярного и наглядного представления информации об изменениях, происходящих в методической деятельности учителя;
- констатация факта появления изменений в деятельности учителя, дающих отрицательный эффект, предупреждение их до того как ситуация станет необратимой;
- систематизация информации о состоянии методической деятельности учителя и её развитии;
- информационное обеспечение анализа и прогнозирования состояния и развития методической деятельности учителя, выработка управленческих решений.

Функции мониторинга:

- Информационная. Данная функция даёт возможность получить сведения о методической деятельности учителя, обеспечить обратную связь
- Диагностическая. Обеспечивает изучение и отслеживание изменений, происходящих с учителем вследствие методической работы.
- Аналитическая. Анализ результатов повышения профессионального мастерства учителя и качества образования.
- Прогностическая. Построение прогноза дальнейшего развития профессиональных компетенций педагога через методическую деятельность.
- Координирующая. Выстраивание взаимодействия всех участников педагогического процесса.
- Регулятивно-коррекционная. Использование знаний, полученных об учителе, в принятии управленческих решений. Модель мониторинга (см. Приложение 1)

Система управления мониторинговой деятельностью:

- объект мониторинга;
- назначение мониторинга.

Условия:

- предмет мониторинга;
- база мониторинга: источник информации, критерии отбора информации, методы **обработки информации**, средства распространения информации;
- ресурсы: информационные, организационные, кадровые, материально-технические, научно-методические.

Процесс:

комплекс мониторинговых процедур: сбор информации, обработка информации, анализ информации, хранение информации, распространение информации.

Результат:

информация о состоянии объекта мониторинга.

Характеристика видов мониторинга

Информационный мониторинг - сбор, накопление, систематизация, и распространение информации.

Данный вид не предусматривает проведения специально организованного обследования на этапе сбора информации. Используются данные статистической отчётности, например, прохождение курсовой подготовки, аттестация, обобщение передового педагогического опыта, участие в конкурсах, участие в работе творческих объединений педагогов.

Базовый - выявление новых проблем до того как они станут осознаваемы на уровне управления.

Анкетирование и тестирование на предмет затруднений, которые испытывает педагогов в организации учебно-воспитательного процесса в условиях модернизации российского образования. Выявление владения педагогами исследовательскими умениями, что необходимо для работы школы в инновационном режиме. Определение уровня освоения и внедрения в учебно-воспитательный процесс современных образовательных технологий. Анализ содержания и характера работы педагога по индивидуальной методической теме.

- Проблемный - выявление закономерностей, процессов, тех проблем, которые известны и насущны с точки зрения управления.

- Управленческий - отслеживание и оценка эффективности, последствий и вторичных эффектов решений, принятых в области управления.

Введение в структуру научно-практического центра новых подразделений, подбор руководителей структурных подразделений. Вовлечение педагогов в различные сферы методической деятельности.

Инструментарий мониторинговой деятельности:

- совокупность форм статистической отчётности, информационных стандартов;
- анкеты, **опросные листы**;
- посещение уроков и мероприятий;
- изучение материалов методической деятельности учителя.

Содержание мониторинга методической деятельности учителя даёт возможность анализировать, оценивать, корректировать и прогнозировать

дальнейшее развитие через методическую деятельность профессиональных компетенций педагога как фактора повышения качества образования.

Мониторинг обеспечивает объективность, надёжность, своевременность получаемых данных и позволяет своевременно и адекватно реагировать на те или иные изменения, происходящие в методической деятельности учителя, прогнозировать направление дальнейшего её развития.

Результатом мониторинга должен стать выход на прогноз развития объекта мониторинга, что предполагает наличие плана действий по корректировке и регулированию образовательного процесса или отдельных его элементов.

Для перехода школьной методической службы в сетевую модель необходима цепочка пошаговых действий, некий алгоритм, который приобретает свою технологичность.

Под технологией понимается совокупность управленческих средств, используемых для достижения целей и реализации функций управления. Сущность технологий состоит в оптимальном сочетании форм, методов, процедур, ведущих к повышению качества управленческих решений к появлению новых системных качеств: демократичности, гибкости, мобильности.

Проектирование технологии формирования и развития сетевой организации методической службы включает ориентацию на приоритетные цели, обновленное содержание деятельности по всему составу функций управления с выходом на конечный результат.

Предполагаемая технология включает 4 основных этапа:

1. Информационно-аналитический.
2. Мотивационно-целевой и плано-прогностический.
3. Организационно-исполнительский.
4. Контрольно-диагностический и регулятивно-коррекционный.

Программа формирования сетевой модели школьной методической службы, этапы.

(см. Приложение 2)

Последовательность этапов и их адресность создают необходимые предпосылки дезорганизующих факторов, которые могут появляться в ходе работы. Важным условием обеспечения жизнеспособности разработанной сетевой модели является прогнозирование её как многофункциональной, обеспечивающей реализацию ряда управленческих функций.

В ходе разработки программы развития были выявлены как значимые следующие социально-педагогические условия успешной реализации разработанной технологии: гибкость организационной структуры; ориентация образовательных услуг на удовлетворение потребностей населения и педагогов; модель управления, ориентированная на сервисно-маркетинговую деятельность, открытость и сотрудничество с учеными, разработчиками программ и пособий, научно-исследовательскими организациями, фирмами-производителями учебно-методических комплексов.

Методическая служба представляет собой систему, состоящую из взаимосвязанных подсистем обеспечения и поддержки. Наличие этих подсистем необходимо для методической службы и при сетевой ее организации, так они помогают четко организовать всю методическую работу, наполнить её современным содержанием, организовать регулярную и качественную подготовку кадров, а также выводят на конечные результаты деятельности. Такими подсистемами являются

- информационная,
- учебно-методическая,

- научно-методическая,
- аттестационно-диагностическая,
- информативно-правовая,
- материально-техническая и финансового обеспечения,
- социально-психологической и профессиональной поддержки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одной из серьезных задач, стоящих перед школьной администрацией, остается создание условий для роста профессионального мастерства педагогов. А для этого в свою очередь необходима действенная и эффективная структура методической службы в образовательном учреждении, поскольку мастерство учителя формируется через постоянную, систематическую профессиональную учебу на местах. Методическая работа – важнейшее звено системы непрерывного образования членов педагогического коллектива школы. Кроме того, повседневная деятельность по повышению квалификации тесно связана с учебно-воспитательным процессом, и учитель имеет возможность в ходе работы каждодневно на практике закреплять свои теоретические познания. Важен и тот факт, что, сотрудничая в течение длительного времени, руководители методической службы в состоянии изучить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма и взаимодействие с коллективом. Методическая служба в образовательных учреждениях дает возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в апробации экспериментов и инноваций. Она постоянно стимулирует развитие творческого потенциала учителя, направленного на формирование и развитие личности учащегося.

Образование в современном мире выступает важнейшим фактором национальной безопасности, социальной стабильности и развития. Подходы к совершенствованию отечественного образования сформулированы во многих нормативно-правовых документах федерального и регионального уровня. В этих документах подчеркивается необходимость постоянного повышения уровня профессиональной квалификации и компетентности.

Т. о., успешность развития методической службы обусловлена разработкой и реализацией программы развития методической службы; **моделированием процесса** управления методической службой, основанной на принципах целостности, структурности, надежности и гибкости, преемственности, **социального партнерства**; развитием профессиональной компетентности педагогических кадров, повышением мотивации участников учебно-воспитательного процесса на методическую работу, направленную на постоянное совершенствование содержания образования, востребованного школьниками, преподавателями, администрацией учебного заведения, родителями, которое должно осуществляться на всех уровнях образовательного процесса. Важнейшим условием повышения качества образования является создание условий, активизирующих профессионально-познавательный поиск педагога, способствующий развитию его творческих сил, самостоятельности, нового научного стиля мышления.

Возникновение профессионально-познавательного интереса у учителя, желания развиваться, двигаться вперед – прямой результат работы методической службы школы по повышению профессионального мастерства педагогов.

МОДЕЛЬ МОНИТОРИНГА



**Программа формирования сетевой модели школьной
методической службы, этапы**

<p>1 этап. ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ.</p>	<p>1 Самоэкспертиза состояния учебно-методической деятельности педагогического коллектива.</p> <p>1.2 Проблемный анализ организационной структуры.</p> <p>1.3 Сбор и обработка информации, анализ хода учебно-воспитательного процесса и его результатов, рефлексия.</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные педагогические технологии - владение информационными технологиями (обучение педагогов) <p>1.4 Создание аналитико-диагностического инструментария</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение спроса на методические услуги - показатели эффективности деятельности педагога - карта самооценки затруднений учителя <p>1.5 Проведение теоретического семинара «Формирование сетевой модели школьной методической службы»</p>
<p>2-ой этап. МОТИВАЦИОННО-ЦЕЛЕВОЙ и ПЛАНОВО-ПРОГНОСТИЧЕСКИЙ</p>	<p>2.1 Диагностика социально-педагогической деятельности коллектива школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение основных ценностных ориентаций и мотивов деятельности учителей и учащихся; - изучение спроса на образовательные и методические услуги; - определение готовности личности учителя и коллектива школы к переходу на сетевую модель методической службы, рефлексия. <p>2.1 Разработка стратегических и тактических шагов методической службы на основе выявленных приоритетных целей и прогноза конкретных ожидаемых результатов.</p>
<p>3-ый этап</p>	<p>3.1 Создание организационно-</p>

ОРГАНИЗАЦИОННО-ИСПОЛНИТЕЛЬСКИЙ	<p>педагогических условий через формирование подсистем обеспечения и поддержки.</p> <p>3.2 Определение основных приоритетов в содержании методической работы для решения выявленных проблем.</p> <p>3.3 Изучение и внедрение в практику технологии управления по проблемам и конечным результатам.</p> <p>3.4 Рациональное исполнение функционала на уровне стратегических полномочий.</p> <p>3.5 Формирование временных творческих коллективов</p> <p>3.6 Создание проектных групп педагогов по реализации временных, годовых или долгосрочных проектов, нацеленных на конкретные результаты.</p> <p>3.7 Делегирование педагогов и руководителей школы в общегородские проектные группы.</p> <p>3.8 Организация или участие в научно-практических конференциях, семинарах, деловых играх и других формах по совершенствованию методического мастерства.</p> <p>3.9 Отслеживание промежуточных результатов учебно-воспитательного процесса, рефлексия</p>
4-ый этап КОНТРОЛЬНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ РЕГУЛЯТИВНО-КОРРЕКЦИОННЫЙ	<p>и</p> <p>4.1 Диагностика, анализ работы проектных групп, обобщение полученных данных, соотношение результатов с поставленными целями и задачами, рефлексия.</p> <p>4.2 Саморегулирование и самокоррекция деятельности методической службы.</p> <p>4.3 Описание хода и результативности работы коллектива в рамках сетевой модели методической службы.</p> <p>4.4 Обобщение положительного опыта и его описание в методических рекомендациях.</p>

	<p>4.5 Выбор формы отчетности: творческий отчет учителей или всего педагогического коллектива, в том числе и в связи с аттестацией, участие в конференциях, защита проектов, публикации</p> <p>4.6 Моральное и материальное стимулирование участников проектных групп и наиболее творческих педагогов.</p>
--	--

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Буянова Т. Планирование, организация и контроль за деятельностью методобъединений в условиях развития образовательного учреждения. // Завуч, 2013, С.14
2. Гусарова Е. Н. Современные педагогические технологии. – М.: Академия АПК и ПРО, 2014. Дегтярева О. Профессиональная компетентность методиста муниципального информационно-методического центра - забота ИПК. // Методист - 2004-1-С.11
3. Жидкова Н. Развитие профессиональной компетентности учителя на основе овладения инновационными компонентами деятельности проектирования учебного процесса. // Методист С.18 Зверева В. Методические рекомендации руководителям образовательных учреждений по анализу итогов учебного года. // Завуч.3
4. Загвязинский В. И., Поташник М. М. Как учителю подготовить и провести эксперимент. Методическое пособие. – М. : Педагогическое общество России, 2013. – С.144.
5. Кричевский В. Методическая служба СпБ. // Методист С.6
6. Макарова Т. Планирование и организация методической работы в школе. М: Педагогический поиск, 2012-С.160 Маслова О.
7. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования.// Методист С.11
8. Подушечкина И. Методический продукт школы: от замысла к исполнению. Образовательный и маркетинговый аспекты внутришкольной методической работы.// Народное образование С.105.
9. Чикурова М. Организация методической работы в школе.// Директор школы, практика административной работы в школе. с.7
10. Шамова Т. И. Системный подход в управлении. Качеством образования в школе // Завуч. – 2012. - № 8. – С. 92-95
11. Шамонова Т. И. Внутришкольное управление: вопросы теории и практики. – М., 2013.
12. Шевченко А. Современный подход к муниципальной методической службе. Опыт работы научно-методического центра г. Орла. // Методист С.21
13. Шушакова Е. Эксперимент: расширение научно-исследовательской функции учебно-методического центра. // Методист С.34