|  |
| --- |
| **МОНИТОРИНГ** |
| **ЭФФЕКТИВНОСТИ** |
| **МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В** |
| **УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ** |

**Структура анализа методической работы в учреждении образования**

Методическая работа – это целостная, основанная на до-стижениях науки, педагогического опыта и на конкретном анализе образовательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя. Цель анализа методической работы в учре-ждении образования - выявить степень эффективности мето-дической работы и её роль в повышении профессиональной компетенции педагогов.

Объекты анализа могут быть следующие: содержание основных направлений деятельности; работа над методической темой школы; работа методического совета; работа методиче-ских объединений; аттестация педагогических кадров; обоб-щение опыта педагогов; формы работы с педагогическими кадрами: коллективные, групповые, индивидуальные; научно-исследовательская и инновационная деятельность педагогов; участие педагогов в работе педсоветов, научно-практических конференций, семинаров, смотров, конкурсов, предметных де-кад, районных и областных мероприятиях; использование пе-дагогами современных образовательных технологий; практи-ческое использование педагогами опыта своих коллег, педаго-гов района, области.

Анализируя методическую работу в учреждении образо-вания, необходимо обратить внимание на реализацию страте-

2

гических направлений развития школы, задач, определённых в качестве приоритетных в результате анализа предыдущего учебного года. Это пропаганда интеллектуальных ценностей и авторитета знаний; создание благоприятных условий и обога-щенной образовательной среды для развития интеллекта, ис-следовательских навыков, творческих способностей и лич-ностного роста одарённых учащихся; внедрение новых обра-зовательных технологий, расширение возможностей для уча-стия одарённых и способных школьников в областных, рес-публиканских, международных конференциях, творческих конкурсах, выставках, олимпиадах; расширение пространства для повышения квалификации педагогов школы как условие методического поиска и творчества в работе с одаренными учащимися.

Структура анализа методической работы в учреждении образования может состоять из следующих частей (по А.А. Глинскому):

1. Изучение целей, задач, основных направлений методиче-ской работы.
2. Оценка диагностического характера методической работы.
3. Планирование методической работы.
4. Организация методической работы в школе по выполнению плана.
5. Осуществление методической работы в соответствии с го-довым планом.
6. Самообразование педагогических кадров.
7. Контроль и регулирование процесса профессионального развития педагогов.
8. Использование результатов деятельности педагогического коллектива в управлении методической работой.

3

1. Роль и значение методического совета в совершенствовании работы с педагогическими кадрами.
2. Педагогическая продукция учителей и её использование в образовательном процессе.
3. Качество знаний, умений, навыков обучающихся, уровень их развития как основной показатель результативности мето-дической работы в учреждении образования.
4. Осуществление внешних связей методической службы школы с родственными структурами других учреждений си-стемы образования (методический кабинет отдела образова-ния, спорта и туризма, ВОИРО, АПО и т.д.)
5. Выводы, предложения по совершенствованию методиче-ской работы.
6. Определение задач на следующий учебный год.

Таким образом, в структуру анализа методической рабо-ты в учреждении образования могут быть включены следую-щие разделы:

* анализ работы педагогического совета, методического совета школы с целью выявления результативности методического совета в решении поставленных задач;
* анализ кадрового состава педагогического коллектива;
* анализ повышения квалификации педагогов;
* аттестация и повышение квалификационных категорий педа-гогами школы;
* анализ форм методической работы по повышению професси-онального мастерства педагогов школы; анализ работы Школы молодого педагога, методических объ-единений в учреждении образования;
* анализ работы по обобщению передового педагогического опыта, самообразованию педагогических работников;

4

* анализ работы со способными и одаренными учащимися (участие в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, творческих конкурсах и др.)

5

**Инструментарий для проведения диагностики качества методической работы в учреждении образования**

Каждый сотрудник имеет потенциал для роста, просто некоторым нужно слегка помочь на этом пути! Уильям Онкен

Традиционно методическая работа предполагает повыше-

ние профессионального уровня педагога посредством наращи-вания объёма знаний о новых технологиях, методах, приемах и выработки умений за счёт копирования их в своей деятельно-сти. Именно так строилась методическая работа в УО долгое время и такое положение дел всех устраивало. Учитывая со-временные ценности образования и методической работы в целом сегодня определяются новые цели и задачи, формирует-ся новая модель методической деятельности в УО. Новой шко-ле нужен новый учитель. Речь идет об учителе как субъекте профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекте личностной самореализации. Профессиональная самореализа-ция - способность учителя к "самовыращиванию" своих внут-ренних ресурсов - требует определенной внешней инициативы, т.е. правильно организованной методической работы в УО. Все содержание методической деятельности в УО направляет-ся на создание условий для изменений статуса учителя, пере-вод его с позиции "урокодателя" на позиции педагога-менеджера", педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора, т.е. методическая работа должна стать спо-собом повышения компетентности учителя и способом его профессионального роста.

6

Как создать такие условия в УО? Как организовать мето-дическую работу, чтобы каждый член коллектива осознал со-причастность к делам учреждения образования?

Одним из таких ответов на многие "как" станет разработка индикаторов (критериев) оценки результативности методиче-ской работы в учреждении образования (отдельно взятого ме-тодического формирования).

Разработку индикаторов (критериев) можно поручить творческой группе, т.к. критерии должны быть универсальны-ми (как для оценки работы каждого педагога, так и деятельно-сти методического формирования учреждения образования). К примеру, Булахова З.Н. предлагает следующий вариант:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** |  | **Показатель** | | |  | **Примеча-** |  |
| **п/п** |  |  |  |  |  |  | **ние** |  |
|  |  |  | |  | |  |  |  |
| 1. | Профессио- | Своевременность | | | | повы- |  |  |
|  | нальная ком- | шения квалификации | | | | |  |  |
|  | петентность |  | | | | |  |  |
|  | Положительная динамика | | | | |  |  |
|  | педагога | количества | | | педагогиче- | |  |  |
|  |  | ских | кадров, | | имеющих | |  |  |
|  |  | высшую квалификацион- | | | | |  |  |
|  |  | ную | категорию | | | (сдача |  |  |
|  |  | квалификационного эк- | | | | |  |  |
|  |  | замена на присвоение ка- | | | | |  |  |
|  |  | тегории, | | ~~подтверждение)~~ | | |  |  |
|  |  |  | | |  | |  |  |
|  |  | Количество | | | педагогов, | |  |  |
|  |  | имеющих первую и вто- | | | | |  |  |
|  |  | рую | квалификационную | | | |  |  |
|  |  | категорию | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

7

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Положительная динамика | | | | |  |  |
|  |  | участия педагогов в об- | | | | |  |  |
|  |  | ластных, | | республикан- | | |  |  |
|  |  | ских | и | международных | | |  |  |
|  |  | научных, | |  |  | научно- |  |  |
|  |  | практических | | | конферен- | |  |  |
|  |  | циях и других мероприя- | | | | |  |  |
|  |  | тиях |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |  |  |
|  |  | Неотрицательная | | | | дина- |  |  |
|  |  | мика |  |  |  | научно- |  |  |
|  |  | методических, | | |  | учебно- |  |  |
|  |  | методических | | | публика- | |  |  |
|  |  | ций в области образова- | | | | |  |  |
|  |  | тельной деятельности | | | | |  |  |
|  |  |  | | | | |  |  |
|  |  | Участие педагогов в раз- | | | | |  |  |
|  |  | работке, переработке, ре- | | | | |  |  |
|  |  | цензировании | | | образова- | |  |  |
|  |  | тельных стандартов, ти- | | | | |  |  |
|  |  | повых | учебных | | | планов, |  |  |
|  |  | программ, | | | учебников, | |  |  |
|  |  | учебных пособий, др. | | | | |  |  |
|  |  |  | | | | |  |  |
| 2. | Материально- | Наличие учебного и слу- | | | | |  |  |
|  | техническое | жебного | | оборудования и | | |  |  |
|  | обеспечение | мебели | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | учреждение | компьютерной и множи- | | | | |  |  |
|  | образования | тельной | | техники, | | обору- |  |  |
|  |  | дования | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

8

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | программного | | | и | учебно- | |  |  |
|  |  |  | методического | | | обеспече- | | |  |  |
|  |  |  | ния |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | | | |  |  |
|  |  |  | аудио- | и | видеосредств | | | |  |  |
|  |  |  | обучения | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | | |  | |  |  |
|  |  |  | Наличие | центра | | | инфор- | |  |  |
|  |  |  | мационных | | ресурсов | | | и |  |  |
|  |  |  | медиатеки, | | созданных | | | в |  |  |
|  |  |  | результате | | преобразова- | | | |  |  |
|  |  |  | ния библиотеки | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | | | | |  |  |
|  |  |  | наличие иных ресурсных | | | | | |  |  |
|  |  |  | центров |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  | | | | | |  |  |
| 3. | Наличие меха- | | Наличие контрактной си- | | | | | |  |  |
|  | низмов стиму- | | стемы |  |  |  |  |  |  |  |
|  | лирования |  |  | | |  | | |  |  |
|  |  | Соответствие | | | положений | | |  |  |
|  | субъектов | ме- | контрактов | | и | коллектив- | | |  |  |
|  | тодической | | ного договора | | |  |  |  |  |  |
|  | деятельности | |  |  | | | | |  |  |
|  | Наличие | дополнительно- | | | | |  |  |
|  |  |  | го стимулирования субъ- | | | | | |  |  |
|  |  |  | ектов методической дея- | | | | | |  |  |
|  |  |  | тельности | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | | |  |  |  |  |
|  |  |  | См. приложение 1 | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | | | | |  |  |
| 4. | Наличие | про- | Анкеты, карты, собеседо- | | | | | |  |  |
|  | цедур диагно- | | вания и пр. (см. приложе- | | | | | |  |  |
|  | стики в систе- | | ние 2, 3). |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ме методиче- | | Результативность их про- | | | | | |  |  |
|  | ской работы | | ведения |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

9

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. | Наличие | мо- | Наличие процедур деле- |  |
|  | тивации | у | гирования прав и полно- |  |
|  | субъектов | ме- | мочий |  |
|  | тодической |  |  |  |
|  | деятельности | |  |  |
|  |  | |  |  |
| 6. | Степень владения субъектами методической деятель- | | | |
|  | ности функциями управленческой деятельности | | | |
|  |  | | |  |
| 6.1 | *Информационно-аналитическая* | | |  |
|  |  | | |  |
|  | Степень владения субъектами методиче- | | |  |
|  | ской деятельности методами | | |  |
|  |  сбора информации; | | |  |
|  |  обработки информации; | | |  |
|  |  систематизации информации; | | |  |
|  |  анализа информации | | |  |
| 6.2 | *Мотивоционно-целевая* | | |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Степень |  |  |  |
|  |  осознания | | и принятия субъектами |  |
|  | цели и задачи методической дея- | | |  |
|  | тельности; | |  |  |
|  |  ориентации на результат; | | |  |
|  |  удовлетворенности процессом и ре- | | |  |
|  | зультатом своего труда; | | |  |
|  |  соответствия требованиям социаль- | | |  |
|  | ного заказа и интересам субъектов | | |  |
|  | образовательного процесса; | | |  |
|  |  сформированность ценностных ори- | | |  |
|  | ентаций | |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  | 10 |  |

6.3 *Планово-прогностическая*

Степень

* участия субъектов методической дея-тельности в планировании, обсуждении и корректировке плана работы в целом;
* упорядоченности действий субъектов в зависимости от поставленных це-лей;
* учет условий социума;
* учет наличия резервов и необходи-мых ресурсов.

|  |  |
| --- | --- |
| 6.4 | *Организационно-исполнительская* |
|  |  |
|  | Степень сформированности организаци- |
|  | онной, исполнительской культуры, навы- |
|  | ков результативного использования рабо- |
|  | чего времени |
|  |  |
| 6.5 | *Контрольно-диагностирующая* |
|  |  |
|  | Степень |

* осознания и принятия цели, задач и содержания контроля методической дея-тельности, образовательного процесса субъектами
* сформированности системы контроля за исполнением управленческих решений;
* соответствия используемых методик, диагностик прогнозируемым результатам

6.6 *Регуляционно-коррекционная*

Степень оперативности

* реагирования на изменения в социу-ме, потребности субъектов образователь-

11

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ного процесса; | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  коррекции содержания образователь- | | | | | | | |  |
|  | ной деятельности на изменения в социу- | | | | | | | |  |
|  | ме, потребности субъектов образователь- | | | | | | | |  |
|  | ного процесса | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Степень | | сопо- |  |  |  |  |  |  |
|  | ставления це- | | |  |  |  |  |  |  |
|  | ли и результа- | | |  |  |  |  |  |  |
|  | тов деятельно- | | |  |  |  |  |  |  |
|  | сти |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  | |  | |  |  |
| 8 | Уровень | | обра- | Степень | | усвоения | | уча- |  |
|  | зовательной | | | щимися | | учебного | | мате- |  |
|  | подготовки | | | риала, динамика резуль- | | | | |  |
|  | учащихся | | в | татов учебной деятельно- | | | | |  |
|  | соответствии с | | | сти, | сформированность | | | |  |
|  | их | личност- | | общих учебных умений и | | | | |  |
|  | ными | возмож- | | навыков и пр. | | |  |  |  |
|  | ностями | | и |  |  |  |  |  |  |
|  | способностями | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | |  | | | | |  |
| 9 | Влияние мето- | | | Комплексное решение за- | | | | |  |
|  | дической | | ра- | дач обучения, воспита- | | | | |  |
|  | боты | на | орга- | ния, развития учащихся; | | | | |  |
|  | низацию | | про- | взаимосвязь | | | урочных и | |  |
|  | цесса | обуче- | | внеурочных | | | форм | рабо- |  |
|  | ния |  |  | ты; |  | стимулирование | | |  |
|  |  |  |  | учебно-познавательной | | | | |  |
|  |  |  |  | деятельности | | | учащихся; | |  |
|  |  |  |  | использование различных | | | | |  |
|  |  |  |  | форм и методов обуче- | | | | |  |
|  |  |  |  | ния, | применение отдель- | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 12 |  |  |  |

ных технологий и мето-

дик, основанных на ак-

тивном взаимодействии

педагога и учащихся

10 Эффектив- Готовность педагогиче-ность иннова- ских кадров к осуществ-

ционных про- лению инновационных

цессов процессов, динамика уча-стия в них; направлен-ность инноваций на реа-лизацию деятельностной модели образования, уро-вень научности иннова-ционных процессов, их научно-методического обеспечения; получение качественно новых ре-зультатов методической работы; влияние новов-ведений на развитие лич-ности педагога и ученика

13

ПРИЛОЖЕНИЯ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Приложение 1 | | |
|  |  |  | | | |  |
| Вид сти- | Форма сти- | Основное содержание и источ- | | | |  |
| мулирова- | мулирования | ники |  |  |  |  |
| ния |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | |  |
| Матери- | Заработная | Оплата труда работников, вклю- | | | |  |
| альное | плата | чая основную зарплату и допол- | | | |  |
|  |  | нительную: надбавки за профма- | | | |  |
|  |  | стерство, |  | совместительство, | |  |
|  |  | оплата за отпуск и пр. | | |  |  |
|  |  |  | | | |  |
|  | Бонусы | Разовые выплаты (вознагражде- | | | |  |
|  |  | ния, премии, гранты) | | |  |  |
|  |  |  | | | |  |
|  | Программы | Организация обучения, повыше- | | | |  |
|  | обучения | ния квалификации, переподго- | | | |  |
|  |  | товки на платной основе за счет | | | |  |
|  |  | УО |  |  |  |  |
|  |  |  | |  | |  |
|  | Программы | Организация | | диспансеризации | |  |
|  | медицинско- | работников, медицинского об- | | | |  |
|  | го обслужи- | служивания, приобретения путе- | | | |  |
|  | вания | вок для лечения на платной ос- | | | |  |
|  |  | нове за счет УО, профсоюзной | | | |  |
|  |  | организации, | | оказания | разовой |  |
|  |  | материальной помощи | | |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |
| Нематери- | Свободное | Регулирование | | времени | занято- |  |
| альное | время | сти: путем предоставления ра- | | | |  |
|  |  | ботнику | дополнительных вы- | | |  |
|  |  | ходных, | возможностей | | выбора |  |
|  |  | времени | отпуска, организации | | |  |
|  |  | гибкого графика работы, мини- | | | |  |
|  |  | мизации количества "форточек", | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 14 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | др. |  |  |
|  |  | |  |  | | |
|  | Трудовое | |  | Регулирование поведения работ- | | |
|  | или | органи- | | ника на основе его удовлетво- | | |
|  | зацион-ное | | | ренности | работой | , наличие |
|  |  |  |  | творческих элементов в процес- | | |
|  |  |  |  | се труда; возможность участия в | | |
|  |  |  |  | управлении: продвижение по | | |
|  |  |  |  | службе в пределах одной и той | | |
|  |  |  |  | же должности, карьерный рост | | |
|  |  | | |  |  |  |
| Моральное | Регулирова- | | | Вручение | грамот, | присвоение |
|  | ние | поведе- | | почетных званий, наград, пуб- | | |
|  | ния | работ- | | личное поощрение, | | выдвижение |
|  | ника | на | ос- | на более высокую должность и | | |
|  | нове | выра- | | пр. |  |  |
|  | жения | | его |  |  |  |
|  | обществен- | | |  |  |  |
|  | ного призна- | | |  |  |  |
|  | ния |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

15

Приложение 2

**Методический паспорт педагога**

Фамилия

Имя

Отчество

Дата рождения

Образование (какое учебное заведение окончил, год оконча-ния)

Специальность по диплому

Квалификационная категория

Награждения педагога:

Вид награждения Год награжде-ния, № приказа

Благодарность отдела образования, спорта и туризма

Прочие благодарности

Грамота отдела образования, спорта и ту-ризма

Грамота областного управления образова-ния

Благодарность областного управления об-разования

Грамота МО РБ

Прочие грамоты

Нагрудный знак "Отличник образования Республики Беларусь"

Прочие награды

16

Перспективный план аттестации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Год последней ат- | Квалификационная | Планируемые сро- |
| тестации | категория | ки очередной атте- |
|  |  | стации |
|  |  |  |
|  |  |  |

Перспективный план повышения квалификации

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Год | | прохож- | Название | Планируемые |  |
|  | дения | | ПК, | курсов | сроки ПК |  |
|  | учреждение | | |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |
| Работа по теме самообразования | | | | |  |  |
|  | |  | |  |  | |
| Тема самообра- | | Начало | | Планируемые | Предполагаемый | |
| зования |  | работы | | сроки завер- | методический | |
|  |  |  |  | шения | продукт | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

17

**Карта методической активности педагога**

**20../ 20.. учебный год**

**Фамилия, имя, отчество**

.......................................................................................

Стаж на 01.09. 20..

Квалификационная категория на 01.09.20..

Тема самообразования

|  |
| --- |
| Результаты педагогической деятельности |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Повышение квалифика-** | | |  |  |  |
|  | **ции** |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |
| Аттестация | |  |  |  |  |
|  | | |  |  |  |
| Награждение в учебном го- | | |  |  |  |
| ду |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Создание | авторской | дидак- |  |  |  |
| тической системы | |  |  |  |  |
|  | |  |  | |  |
| Обобщение опыта | |  | На уровне УО | |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | На | районном |  |
|  |  |  | уровне |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Создание | авторской | про- |  |  |  |
| граммы (проекта) | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Личностно-профессиональные достижения в учебном** | | | |  |
| **году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Участие в исследователь- |  |  |  |  |
| ской деятельности, иннова- |  |  |  |  |
| ционной работе |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Участие в конкурсах | Школьный | уро- |  |  |
|  | вень |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Районный | уро- |  |  |
|  | вень |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Областной | уро- |  |  |
|  | вень |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Республиканский | |  |  |
|  |  | уровень |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Участие в методических се- | Школьный | уро- |  |  |
|  | минарах (семинары, клубы, | вень |  |  |  |
|  | конкурсы, педчтения, фе- |  |  |  |  |
|  | Районный | уро- |  |  |
|  | стивали, выставки и пр.) и | вень |  |  |  |
|  | степень участия (присут- |  |  |  |  |
|  | Областной | уро- |  |  |
|  | ствие, выступление и др.) | вень |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |
|  |  | Республиканский | |  |  |
|  |  | уровень |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Форма участия в научно- | Районный | уро- |  |  |
|  | практических конференциях | вень |  |  |  |
|  | (присутствие, доклад на |  |  |  |  |
|  | Областной | уро- |  |  |
|  | пленарном заседании, вы- | вень |  |  |  |
|  | ступление на заседании сек- |  | |  |  |
|  | Республиканский | |  |  |
|  | ции, участие в работе "круг- | уровень |  |  |  |
|  | лого стола", публикации те- |  |  |  |  |
|  | зисов в сборнике, др.) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Публикации в СМИ (сайт |  |  |  |  |
|  | УО, газета, журнал) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **Участие в работе МФ** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Работа в районном МО учи- | Заседание 1 |  |  |  |
|  | телей-предметников | Заседание 2 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Работа в школьных МО | Заседание 1 |  |  |  |
|  |  | Заседание 2 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Работа в МО классных ру- | Заседание 1 |  |  |  |
|  | ководителей | Заседание 2 |  |  |  |
|  |  | .... |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Работа в составе творческих |  |  |  |  |
|  | групп |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 19 |  |  |  |  |

Участие в работе педагоги-

ческих советов

Участие в работе семинаров

Участие в работе научно-

практических конференций

**Организационно-методическая деятельность в 20../20.. учебном году**

Организация обучающихся

* различных мероприятиях (учет мероприятий) Участие в разработке и про-ведении мероприятий(учет мероприятий)

Предметные недели Открытые учебные занятия

Открытые внеклассные ме-

роприятия

Руководство процессом по-

вышения квалификации

коллег (наставничество,

стажировка, консультирова-

ние и пр.)

Руководство работой МФ

Руководство работой твор-

ческого объединения

Руководство работой атте-

стационной комиссией

Общественная деятельность

20

**Достижения учащихся в учебном году** Участие учащихся в олим- 1 этап

пиадах Количество: участников -

Победителей -

2 этап

Количество: участников -

Победителей -

Результаты итоговой стации учащихся

атте-

Средний балл по предмету

СОУ

% качества

....

Данные об участниках и по-

бедителях конкурсов, со-

ревнований, выставок, фе-

стивалей и т.д.

Количество участников

школьного научного обще-

ства и результативность ра-

боты

Количество участвующих в

работе научно-практических

конференций (с указанием

уровня) и результативность

работы

21

Приложение 3

**Оценка результативности методической работы**

*Уважаемый коллега!*

Просим принять участие в оценке результативности методиче-

ской работы, проводимой в учреждении образования.

1. Считаете ли вы полезным свое участие в работе МО, меро-приятиях, способствующих повышению квалификации?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Получили ли вы необходимую методическую помощь по интересующим вас вопросам? Если да, то какую?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие формы работы по оказанию методической помощи, на ваш взгляд, наиболее продуктивны?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. В какой степени вы удовлетворены следующими составля-ющими процесса повышения квалификации:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Удовлетво- |  | Отчасти удо- | Не | удовле- |
|  |  | рен(-а) |  | влетворен(-а) | творен(-а) | |
|  | |  |  |  |  |  |
| 1. Новизной и | |  |  |  |  |  |
| актуальностью | |  |  |  |  |  |
| полученных | |  |  |  |  |  |
| знаний | |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| 2. Объемом по- | |  |  |  |  |  |
| лученных зна- | |  |  |  |  |  |
| ний |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Практиче- |  |  |  |  |  |
| ской | значимо- |  |  |  |  |  |
| стью | получен- |  |  |  |  |  |
| ных знаний | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 22 |  |  |  |

1. Уровнем ока-зания методи-ческой помощи
2. Организаци-ей работы ПДС
3. Морально-

психологиче-ским климатом в УО

1. Другое
2. В какой степени вы будете использовать полученные знания в своей профессиональной деятельности?
   * максимально
   * частично
   * не буду использовать
3. Что конкретно из полученных знаний вы будете использо-вать в своей работе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Отметьте, пожалуйста, все важные для вас результаты по-вышения квалификации в рамках работы МО:
   * полученные знания, которые важны для профдеятельно-сти;
   * изучены новые формы, методы и технологии работы;
   * сформировано понимание проблем и задач современного образования;
   * появилась потребность в дальнейшем самообразовании;
   * определены пути совершенствования профдеятельности;
   * \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

23

1. Какие темы, на ваш взгляд, необходимо включить в план ра-боты МО на следующий учебный год?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Какие формы проведения МО, на ваш взгляд, можно вклю-чить в практику работы в следующем году?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Дайте, пожалуйста, общую оценку работы МО по 10-балльной шкале \_\_\_
2. Ваши замечания и предложения руководителю МО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

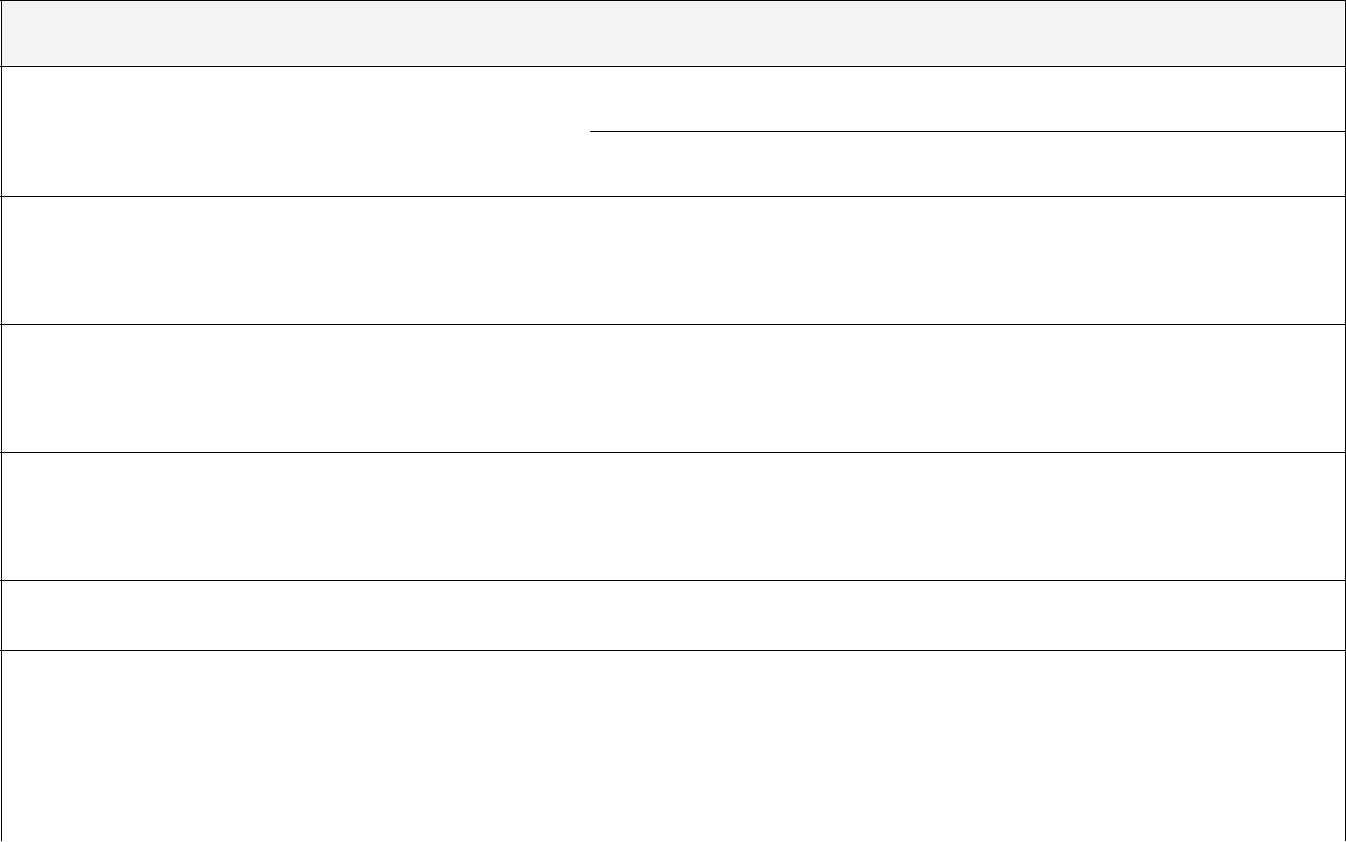
24

Из опыта коллег России

"Методический паспорт" включает в себя разработанную карту достижений и успехов педагога по двум критериям:

* Развитие педагогической деятельности педагога;
* Результативность педагогической деятельности педагога.

***Методический паспорт***



***Инновационная деятельность педагогов***

**учебный год**

**Показатели**

1. Занимаются инновацион-

ной деятельностью

2. Апробация новых про-

грамм и учебников

3. Работа по новым техно-

логиям

4. Профильное обучение

5. Руководство исследова-

тельской деятельностью

учащихся

25

***Трансляция педагогического опыта***

**учебный год**

**Показатели**

1. Открытые уроки, вне-

урочные занятия или ма-

стер-классы по проблеме

(в школе, на город)

2. Публичные выступления

(на уровне школы, горо-

да, округа, России)

3. Рукописное обобщение

опыта или печатные из-

дания

4. Участие обучающихся в

конкурсах различного

уровня



***Руководство профессиональными объединениями и эксперт-ными группами***

**учебный год**

**Показатели**

Руководство отделами на

уровне школы

Руководство предметны-

ми объединениями на

уровне города

Участие в экспертных

группах на уровне школы

Участие в экспертных

группах на уровне города

26

* конце учебного года идет самоанализ педагога своей педагогической деятельности по критериям и показателям, определенным в "карте достижений и успехов педагога", обес-печивающий, в конечном счете, его личностную заинтересо-ванность в результатах своего труда.

На основе "индивидуальных методических карт" и "карт достижений" административным и методическим советом школы определяется уровень развития профессионального ма-стерства педагога, личный вклад каждого в реализацию про-граммы развития школы на данном этапе. Идет награждение педагогов по результатам их работы.

Только определив уровень профессионального мастерства педагога, можно планировать обобщение и распространение передового опыта.

Выстроенная таким образом работа с педагогом включает механизмы самоанализа и самоконтроля, повышают его про-фессиональное мастерство.

Анализ влияния механизма оценки профессионального ма-стерства педагогов, созданного на диагностической основе, на качество школьного образования осуществляется посредством образовательного мониторинга.

Информация накапливается в форме таблиц и диаграмм. Обработка и систематизация материала позволит сделать ана-лиз влияния педагогического мастерства педагогов на качество образования.

Объектом мониторинга развития педагогической деятельно-сти является педагогический коллектив, а направлением его – развитие педагогической деятельности. Отбор критериев мо-ниторинга совпадает с критериями развития педагогической

27

деятельности конкретного педагога в его "методическом пас-порте" и обеспечивает полноту и адекватность информации. Критерии мониторинга педагогической деятельности:

1. Инновационная деятельность педагогов
2. Трансляция педагогического опыта
3. Руководство профессиональными объединениями и экс-пертными группами

28

**Критерии оценки качества методической работы**

**в учреждении образования**

Критерии оценки качества методической работы учре-ждений образования районного отдела образования, спорта и туризма:

* своевременность прохождения педагогами повышения квалификации через освоение образовательных программ в учреждениях дополнительного образования взрослых,
* количество педагогов, имеющих высшее образование,
* количество педагогов, работающих по специальности,
* количество педагогов высшей и первой квалификацион-ной категории,
* количество педагогов, перешедших на более высокий уровень (по результатам аттестации),
* информационно-технологическая культура педагогов: ко-личество педагогов, имеющих сертификат пользователя ИТ, педагогов, применяющих компьютерные и другие об-разовательные технологии в преподавании предмета, осуществлении образовательного процесса,
* количество педагогов, занимающихся инновационной и экспериментальной деятельностью,
* количество педагогов, занимающихся исследовательской деятельностью,
* участие педагогов в методических мероприятиях (район-ного, областного, республиканского уровня)

Каждый критерий имеет свой рейтинг от 1 до 4. Для того,

чтобы подвести итог методической работы сначала простав-

29

ляются места учреждениям образования, затем числовое зна-чение места умножается на числовое значение рейтинга и по-лучаем баллы. Учреждение, набравшее меньшее количество баллов, в итоге оказывается победителем.

Критерии оценки результатов методической работы в школе следующие (по материалам интернет-ресурсов):

* рост удовлетворенности педагогов собственной деятель-ностью;
* положительный психолого-педагогический климат в шко-ле;
* высокая заинтересованность педагогов в творчестве и ин-новациях;
* хорошо организованный процесс обучения и воспитания;
* овладение современными методами обучения и воспита-ния;
* положительная динамика качества обучения и воспитания учащихся;
* высокий уровень профессиональной активности педаго-гов;
* своевременное распространение передового педагогиче-ского опыта;
* качественно организованная система повышения квали-фикации;
* постоянное внимание администрации к деятельности пе-дагогов, наличие системы стимулирования педагогиче-ской деятельности.
  + нашем учреждении образования педагоги на протяже-нии каждого учебного года заполняли «Карту профессиональ-ного роста». Но в книге З.Н.Булаховой «Секреты методиче-

30

ской работы, или подсказки методиста» направления система-тизированы и предложенную «Карту методической активно-сти» в этом учебном году мы взяли за основу, здесь педагоги на протяжении учебного года фиксируют результаты педаго-гической деятельности направлениям (критериям):

* тема по самообразованию,
* повышение квалификации: аттестация, награждения в учебном году, создание АДС, обобщение опыта работы, создание авторской программы, проекта, модели,
* личностно-профессиональные достижения: участие в ис-следовательской деятельности, инновационной работе, участие в конкурсах, в методических мероприятиях (се-минары, конкурсы, педагогические чтения, фестивали, концерты, выставки и т.д.) и степень участия (присут-ствие, выступление и т.д.), форма участия в научно-практических конференциях (присутствие, доклад, вы-ступление на заседании секции, участие в работе "кругло-го стола", публикация тезисов в сборнике и др.),
* участие в работе методических формирований: работа в МО учителей-предметников, МО классных руководите-лей, в составе творческих групп, в работе тематических педагогических советов, в работе семинаров, научно-практических конференций,
* организационно-методическая деятельность: организация обучающихся в различных мероприятиях (учёт мероприя-тий), участие в разработке и проведении мероприятий (учёт мероприятий), предметные недели, открытые учеб-ные и факультативные занятия, открытые внеклассные мероприятия, руководство процессом повышения квали-

фикации коллег (наставничество, стажировка, консульти-

31

рование и т.д.), руководство работой методического фор-мирования, руководство работой творческого объедине-ния, работа в составе аттестационной комиссии, обще-ственная деятельность,

* достижения учащихся: участие в олимпиадах, результаты итоговой аттестации учащихся, данные об участниках и победителях конкурсов, соревнований, выставок, фести-валей и т.д., количество участников школьного научного общества и результативность работы, количество участ-ников научно-практических конференций (с указанием уровня) и результативность.

32

**Посещение и анализ урока как один из инструментов оценки качества методической работы**

Посещение и анализ уроков — важ-нейшая работа; от ее научного уровня зависит очень много: интеллектуальное богатство педагоги-ческого и ученического коллектива, методическое мастерство педагогов, многогранность запросов и интересов воспитанников. От повседневного со-вершенствования уроков, осуществляемого благо-даря вдумчивому анализу руководителей, зависит культура всего педагогического процесса в школе

В. Д. Су-

хомлинский.

Оценка профессионального мастерства учителя - один из самых актуальных аспектов в работе администрации, она поз-воляет выявлять профессиональные затруднения, своевремен-но оказывать учителю помощь, видеть его рост, способство-вать успешной аттестации.

Поскольку основной показатель педагогического профес-сионализма – урок, то посещение и анализ урока является ос-новным из инструментов оценки качества методической рабо-ты и каждому руководителю необходимо владеть мастерством его анализа.

**Анализ –** *логический прием познания,**представляющий**собою мысленное разложение предмета (явления, процесса) на*

33

*части, элементы или признаки, их сопоставление и последо-вательное изучение с целью выявления существенных, т.е. не-обходимых и определенных качеств и свойств.*

С.Л.Рубинштейн под анализом понимал «мысленное рас-членение предмета, явления, ситуации и выявление составля-ющих его элементов, частей, моментов, сторон. Анализом мы вычленяем явления из тех случайных несущественных связей, в которых они часто даны нам в восприятии».

Анализ урока является основным инструментом индивиду-ального психолого-педагогического управления. При правиль-ном подходе к его организации и проведению, при превраще-нии анализа урока учителя в школу повышения его педагоги-ческого мастерства, этот процесс предоставляет руководителю

* учителю огромные возможности для продуктивного взаимо-действия и правильного планирования методической работы.

**Анализ урока:**

* + должен формировать убеждения у учителя необходимости пересмотреть свои методы работы, отношения с ученика-ми, если они оказались непродуктивными;
  + является действенным инструментом мотивации учителя;
  + важнейший и очень эффективный способ диагностики и планирования индивидуальной методической работы;
  + лежит в основе обобщения и в определенной степени рас-пространения передового педагогического опыта;
  + дает возможность наиболее эффективного формирования и развития связи преемственности и т.д.

При анализе урока, как правило, оцениваются методы, спо-собы активизации познавательного процесса у школьников, эффективность освоения материала.

34

Чтобы правильно спланировать методическую работу, что-бы она дала конкретный результат, а не была формальной, нужно продумано и результативно построить внутренний кон-троль. С этой целью в своей работе я выделяю следующие отличительные функции внутреннего контроля:

* 1. Изучение деятельности учителя, накопление информа-ции о его работе на основе аналитически обоснованных целей
* хорошо продуманных программ наблюдения.
  1. Подчинение контроля задачам оказания учителю кон-кретной и своевременной методической помощи, всемерного содействия в росте его педагогической квалификации.
     1. Установление отношений сотрудничества между ру-ководителями школы и учителем на основе внимательного от-ношения к его творческим исканиям, глубокой заинтересован-ности в развитии индивидуального своеобразия учителя, ис-кренней веры в потенциальные возможности педагога рабо-тать лучше, работать на уровне современных требований.
     2. Планирование “объектов”, целей и задач контроля с учетом мнений педагогического коллектива, выводов методи-ческих объединений учителей-предметников и учителей начальных классов, предложений аттестационных комиссий.
        1. Согласование содержания и форм контроля непосред-ственно с учителем, принимая во внимание его соображения об имеющихся трудностях в работе и нерешенных проблемах в педагогической практике.
        2. Развитие гласности в системе внутреннего контроля как в смысле опережающего уведомления педагогического коллектива о конкретных направлениях контроля, так и в от-ношении оперативного информирования учителей о результа-тах проверки состояния дел в школе.

35

* + - * 1. Безусловное сохранение за учителем права на утвер-ждение своего мнения и обоснование правомерности и педаго-гической целесообразности своих теоретических взглядов и методических позиций.
  + школе у нас сложилась определённая система посещения уроков, которая нашла свое отражение в плане-графике внут-реннего контроля:
    - 1. Посещение всех уроков, отведенных на изучение темы в данном классе, с целью знакомства с системой работы учите-ля, оценки оптимальности избранной структуры урока, опти-мальности сочетания методов и приемов обучения.
      2. Посещение уроков учителя на протяжении рабочего дня
* разных классах с целью изучения соответствия методических приемов обучения возрастным особенностям учащихся.
  + 1. Посещение уроков разных учителей в течение дня в од-ном классе с целью оценки объема получаемой учащимися информации на протяжении учебного дня, суммарного объема домашних заданий, выполнения учащимися единых требова-ний, интенсивности их труда на разных уроках, стиля и срав-нительной методики работы.
       1. Посещение уроков в течение рабочей недели в одном классе с целью изучения систематической работы каждого школьника, его самостоятельности, активности и инициативы, качества выполнения домашнего задания.
    2. Посещение уроков у разных учителей с целью изучения отдельных проблем образовательного процесса (эффектив-ность организации самостоятельной работы, степень сформи-рованности у учащихся специальных и общеучебных умений и навыков, формирование интереса к предмету и т.д.).

36

Из своего опыта работы я могу предложить следующие рекомендации для проведения анализа урока:

1. Нельзя давать всем учителям одинаковые рекомендации. Что годится для одного – нецелесообразно для другого.
2. Любые рекомендации по улучшению работы учителя должны опираться на достижения педагога, на его сильные стороны.
3. Следует оценить, насколько рационально были использо-ваны избранные учителем приемы и методы обучения.
4. Замечания и рекомендации учителю должны быть чётко сформулированы и записаны в справку по итогам анализа.
5. Анализ каждого урока проводится индивидуально с каж-дым учителем.
6. Обсуждение должно быть принципиальным и требова-тельным, но корректным и доброжелательным.

Совершенствование образовательного процесса может про-исходить только через постоянную оценку деятельности и ее результатов самим учителем.

Учителей необходимо учить самоанализу урока, то есть той педагогической деятельности, которая составляет основу труда учителя.

Технологическая карта анализа (самоанализа) урока, поз-волит проследить и осуществить на практике логическую по-следовательность структуры, цели и содержание анализа уро-ка.

Для проведения полноценного педагогического анализа за-меститель директора должен уметь грамотно (правильно) сформулировать цель посещения и наметить программу изу-чения, владеть запасом тематических технологических карт анализа уроков и уметь выбрать нужную по темати-

37

ке; определять тип урока; четко видеть структуру урока; знать методы обучения.

Методы обучения на уроке являются инструментом раз-вития учащихся и должны соответствовать задачам уро-ка, характеру и содержанию учебного материала, уровню зна-ний, умений и навыков учащихся, материальному обеспече-нию урока, личным качествам учителя, его подготовленности

* уровню методического мастерства, индивидуальным осо-бенностям, возможностям и подготовленности учащихся, бюджету времени.

Урок – это зеркало общей и педагогической культуры учителя, мерило его интеллектуального богатства, показатель его кругозора, эрудиции (В.А. Сухомлинский).

* + результате подробного анализа посещённых уроков, выявленных профессиональных затруднений, изученной дея-тельности, накопленной информации о работе педагогов шко-лы и даётся оценка качества методической работы школы.

38