

# **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ВВЕДЕНИЯ ФГОС**

**Кафедра теории и практики управления образованием НИРО**

## Критерии готовности ОУ к введению ФГОС:

- разработан план методической работы, обеспечивающей сопровождение введения ФГОС;
- осуществлено повышение квалификации всех учителей начальных классов (возможно поэтапно по мере введения ФГОС начального общего образования);
- обеспечены кадровые, финансовые, материально-технические и иные условия реализации основной образовательной программы начального общего образования в соответствии с требованиями ФГОС

**Методическая работа в школе  
(если она грамотно организована) –  
это основанная на науке и прогрессивном  
педагогическом и управленческом опыте  
целостная система взаимосвязанных мер,  
нацеленная на обеспечение **профессионального  
роста учителя**, развитие его творческого  
потенциала, и, в конечном итоге, на повышение  
качества и эффективности учебно-  
воспитательного процесса, на рост уровня  
образованности, воспитанности, развитости,  
социализации и сохранение здоровья учащихся**

*Поташник М.М.  
Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. –  
М.: Центр педагогического образования, 2010*

## Профессиональный рост учителя

**Это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно **оптимальным** образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников.**

**М.М.Поташник, д.п.н., действительный член РАО**

**Это самостоятельное и/или кем-то управляемое на рациональном (осознанном) и/или интуитивном уровнях «нарастание» разнообразия стереотипов, социальных установок, знаний, способов деятельности, необходимых для решения педагогических задач и ситуаций.**

**А.В.Мудрик, д.п.н., профессор, член-корр. РАО**

**Это, с одной стороны, спонтанное, с другой, - целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение учителя себя самого как профессионала из внутренних качеств (генетически заданных педагогических задатков, природной телесности, темперамента, этнической принадлежности, характера, интересов, убеждений, мировоззрения, исповедуемых ценностей) и внешних источников путем выбора из предлагаемого или навязываемого руководством школы, завучами, методистами научных знаний, педагогического опыта, достояний культуры и др.**

**М.В.Левит, к.п.н**  
4

**Кафедра теории и практики управления образованием НИРО**

### Методическое сопровождение:

- **взаимодействие** сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, осуществляемое в процессах актуализации и диагностики существа проблемы, информационного поиска возможного пути решения проблемы, консультаций на этапе выбора пути, конструирования плана действий и первичной реализации плана

### Методическое обеспечение:

- необходимая **информация**, учебно-методические комплексы, т.е. **разнообразные методические средства**, оснащающие и способствующие более эффективной реализации профессиональной педагогической деятельности
- это процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции (программы, методические разработки, дидактические пособия), включающий, помимо методического оснащения такие компоненты, как: совместная продуктивная работа методиста и педагога (коллектива); апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий; информирование, просвещение и обучение кадров

**Нужно ли специально организовывать  
методическую работу в ОУ при внедрении  
новых стандартов?**

**Какой она должна быть?**

**Цель методической работы в школе  
в условиях внедрения ФГОС –  
обеспечить профессиональную готовность  
педагогических работников  
к реализации ФГОС через создание системы  
непрерывного профессионального  
развития  
(уровень информального и неформального  
непрерывного образования)**

- **Выявление затруднений, потребностей и образовательных запросов учителей и передача информации об их наличии для формирования заказа системе ДППО и ММС**
- **Оказание помощи в разработке индивидуальных планов и содействия в их реализации**
- **Выявление запросов и обеспечение учителей необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами**
- **Создание мотивационных условий, благоприятных для профессионального развития и решения задач новой деятельности (режима работы, оценки труда, поощрения, стимулирования, вознаграждения; обеспечение необходимыми ресурсами для осуществления обновления образовательного процесса)**
- **Организация процесса погружения учителя в решение новых задач профессиональной деятельности и обучение непосредственно на рабочем месте**
- **Управление самостоятельным профессиональным развитием учителя через ИУП и обучение непосредственно на рабочем месте**
- **Участие в выявлении наиболее ценного опыта работы учителей**



## **1. Внедрение требований ФГОС в практику ОУ:**

- анализ нормативных, научных и методических источников; выявление рекомендаций, соответствующих возникающим в практике проблемам;
- детализация рекомендаций с целью облегчить их внедрение в реальную практику;
- оценка эффективности применения рекомендаций, разработанных на основе научных исследований.

## **2. Анализ и обобщение педагогического опыта в решении проблем внедрения ФГОС:**

- анализ практики решения педагогических задач;
- выявление педагогических средств, обеспечивающих наилучший педагогический результат;
- анализ наиболее типичных трудностей, встречающихся в педагогической практике; создание методических рекомендаций по их преодолению.

## **3. Текущая методическая помощь. Она предусматривает:**

- консультирование педагогов с целью помощи им в выборе литературы для решения педагогических задач;
- анализ возникающих у педагогов затруднений и трудностей, оказание им помощи в решении профессиональных проблем;
- разработка текущих методических материалов для проведения с учащимися разнообразных занятий и мероприятий.

**Принцип "зоны ближайшего развития"** (обоснован Л.С. Выготским для обучения детей). В качестве "зоны ближайшего профессионального развития" выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, ученых, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом "зона ближайшего профессионального развития" для каждого педагога сугубо индивидуальна.

Реализация данного принципа предполагает:

- **изучение профессиональных трудностей**, выявление проблем в деятельности педагога при внедрении ФГОС;
- **актуализацию необходимых** для профессионального роста **знаний и умений** (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);
- **определение индивидуальных задач** повышения педагогической квалификации;
- **составление программы** профессионального роста педагога;
- **систематическую оценку** решения поставленных задач и реализации программы, их корректировку.

**Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм** методической работы предполагает, что каждый педагог может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп.

Реализация данного принципа предусматривает:

- **изучение профессиональных проблем, интересов, потребностей педагогов, их классификацию и определение наиболее распространенных, типичных запросов педагогов;**
- **определение востребованной тематики и соответственно различных групповых форм методической работы;**
- **предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, на курсах и в других формах методической работы;**
- **возможность самому педагогу предложить индивидуальную форму повышения квалификации.**

**Принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов требует создания условий для формирования мотивации профессионального самосовершенствования. Среди мотивов можно выделить следующие: мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы и др.**

**Реализация данного принципа предполагает:**

- **систематическое отслеживание результатов деятельности, объективную оценку профессионального роста педагогов и педагогических коллективов;**
- **оказание помощи педагогу, педагогическому коллективу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;**
- **определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;**
- **разработку положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов;**
- **поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.**

**Принцип непрерывности и преемственности** предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, а также учет уровня их реальной профессиональной готовности к внедрению ФГОС.

Этот принцип означает:

- **обеспечение целостности, систематичности** методической деятельности в ОУ;
- **координацию, согласованность** деятельности всех субъектов внедрения ФГОС;
- **сохранение традиций** ранее используемых эффективных форм методической работы, а также внедрение новых;
- **учет опыта, уровня подготовленности** педагога, а также определение перспектив его профессионального роста,
- **выбор** форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога.

### **Создание условий, обеспечивающих профессиональный рост учителя**

*...при отсутствии необходимых условий  
деятельность становится невозможной  
или же будет протекать  
в несовершенном виде...*

*К.Маркс*

- **научно-методические**
- **кадровые**
- **материально-технические**
- **нормативно-правовые**
- **мотивационные**
- **временные**

## Планирование работы с педкадрами

- **Анализ изучения затруднений учителей (используемых технологий и форм работы) – (методика оценки затруднений учителя Поташник М.М. Требования к современному уроку. – М., 2007)**

Знание или умение (технология), которыми должен владеть учитель	Не владею	Владею, но испытываю затруднения	Владею свободно

- **Постановка целей (определение содержания того, чем учителя должны овладеть)**

## Планирование работы с педкадрами

**4. Персональное определение учителями форм работы, с помощью которых они будут осваивать содержание того, чем не владеют**

**5. Подготовка графической матрицы (модели) плана  
(один из вариантов)**

Что?	Как?	Когда?	Кто?	Где?	Сколько средств?

**6. Организация самопроектирования учителями своей методической работы**



## **Организация работы с педкадрами** включает в себя

- **Определение субъектов** управления, формирование их обязанностей, прав и ответственности,

### **Субъекты управления методической работой в школе:**

- Группы учителей
- Директор ОУ и его заместители
- Назначенные и избранные руководители, формальные и неформальные лидеры всех форм методической работы

## **2. Построение оптимальной организационной структуры** методической работы в ОУ (связи и отношения между субъектами системы управления)

## **3. Руководство** работой с педагогическими кадрами

### **Руководство работой с педкадрами**

- **Стимулирование и мотивация потребности педагога в своем профессиональном росте**

**Мотивы: мотив самоутверждения, достижения социального успеха, мотив стабильности, защищенности, мотив достижения независимости от кого бы то ни было, мотив реализации себя, мотив саморазвития и т.п.**

**Стимулирование: материальное и моральное**

**Вопросы:**

- 1. Ждет ли школа, ее руководство от учителей серьезной личной методической работы и твердо ли намерены руководители поощрять за эту работу?**
- 2. Что ждут педагоги от школы в плане своего профессионального роста (выделения свободного времени, оценки своей работы, помощи, поощрения, создания каких-то условий и т.п.)**
- 3. Что может дать школа в ответ на ожидания педагогов?**

### **Контроль в работе с педагогическими кадрами:**

- **Является системообразующим фактором (только контроль обеспечивает обратную связь, которая, в свою очередь, обеспечивает обоснованность планирования методической работы и всех других управленческих действий)**
- **Выявляет необходимость принятия срочных мер, когда реальное положение дел с профессиональным развитием учителя не соответствует требованиям ФГОС**
- **Формирует информационную базу для компетентной оценки персонала побуждения учителей к продуктивной работе**
- **Позволяет выявить наиболее ценный опыт**

**Основой контроля должны быть – результаты обучения, воспитания, развития учащихся, сохранность их здоровья**

- **не являющиеся профессиональным объединением**
- **являющиеся профессиональным объединением**
- **являющиеся межшкольным профессиональным объединением**

- 1. Делегирование** - передача подчиненному нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. Обучение подчиненных в ходе выполнения делегированной работы
- 2. Ротация** - перевод работника на новое место или должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации
- 3. Работа по инструкции**, памятке, специально разработанной методике до полного освоения новой деятельности
- 4. Участие в работе проблемных групп** - обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой сотрудников за счет общения, выполнения групповых поручений
- 5. Педагогические мастерские** - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (планов уроков, учебных планов и программ и т.д.) под руководством одного из наиболее опытных и знающих учителей
- 6. Обучение на собственных открытых уроках** - обучение в процессе подготовки урока по новому стандарту вместе с консультантом или наставником и в процессе его анализа вместе с посещавшими урок специалистами
- 7. Супервизии** - мероприятия, проведенные учителем для коллег или описанные им проблемные ситуации, которые рассматриваются и анализируются совместно с опытными коллегами, благодаря чему учитель получает объективную информацию для более полного и объективного видения своей собственной деятельности
- 8. Самоанализ и самооценка** - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям
- 9. Участие в управлении реализацией проекта введения ФГОС**, работа в составе методического объединения

Цель на уровне получения новых представлений о чем-либо	Репродуктивная технология
Цель ориентирована на уровень усвоения основных способов и алгоритмов деятельности	Репродуктивно-алгоритмическая технология
Цель направлена на формирование у специалистов навыков поисковой, эвристической деятельности	Эвристические технологии (деловые игры, проблемное обучение, проектирование, кейсы)

### **Качество образования – это степень соответствия:**

- 1) целей и результатов образования на уровне конкретной системы образования и на уровне ОУ;**
- 2) между различными параметрами в оценке результата образования конкретного человека (ЗУНов);**
- 3) теоретических знаний и умений их практическому использованию в жизни и профессиональной деятельности.**

*Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. – СПб., 2001. – С. 83.*

### **Качество образования – это степень соответствия:**

- 1) целей и результатов образования на уровне конкретной системы образования и на уровне ОУ;**
- 2) между различными параметрами в оценке результата образования конкретного человека (ЗУНов);**
- 3) теоретических знаний и умений их практическому использованию в жизни и профессиональной деятельности.**

*Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. – СПб., 2001. – С. 83.*



**Критерий** – признак, на основании которого производится оценка чего-либо

**Критерий** – это то, позволяет соотнести, увидеть соответствие (или его отсутствие) между целью и результатом

**Объявление (называние) критериев оценки любой работы до ее начала – свидетельство управленческой культуры руководителя**

## Критерии оценки методической работы в школе (по М.М.Поташнику)

**Критерий результативности** определяется повышением уровня знаний, мастерства, квалификации

**Критерий рациональности расходования времени** предполагает индивидуальный подход к учителям, дифференциацию этого времени в зависимости от степени профессионализма учителя с целью оптимизации этого времени

**Критерий стимулирующей роли методической работы** определяется степенью интереса к проводимым мероприятиям

## Пример оценки качества методической работы в школе

**«Критерии факта»:** количество охваченных методической работой, формальная квалификация педагогов, число авторских образовательных программ и т.п.

**Критерий отношения** – субъективная оценка педагогами методической работы в школе.

**Критерий качества:**

- **принятие идеологии ФГОС**
- **обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования**
- **освоение новой системы требований к структуре основной образовательной программы, условиям ее реализации и оценке достижений обучающихся**
- **овладение учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС**

**Неформализованные интервью**

**Дискуссии**

**Биографические методы исследования (например, биографическое мини-исследование – изобразить на плоскости рост своего профессионального мастерства, отмечая периоды интенсивного или внезапного роста, периоды застоя, спада и те ключевые моменты жизни, которые влияли на рост мастерства)**

**Контент-аналитические исследования (численные оценки встречаемости в текстах того или иного понятия, упоминания, речевого оборота, словосочетания и т.п.). Например, «Чем, на Ваш взгляд, главным образом, должны отличаться формы обучения учащихся в условиях внедрения ФГОС?»**

**Опросы (анкетирование)**