

Уважаемые коллеги!

Сегодня мы поговорим о рабочей программе педагога. Это один из важнейших аспектов работы педагога вообще, а в условиях внедрения ФГОС тем более.

Наверное, не надо говорить о том, что методическое обеспечение образовательного процесса в ОО зависит в первую очередь от качества Рабочих программ педагогов. Откуда педагоги получают информацию о том, в каком виде должна быть предоставлена РП? Конечно, из Положения о рабочей программе педагога данной образовательной организации.

Конечно, администратор должен позаботиться о том, чтобы организовать освоение ФГОС не в одиночку, а целым коллективом. Причем это должно проходить в процессе деятельности.

Разработка Положения о рабочей программе педагога - это одна из таких возможностей. Каким образом это можно сделать?

Вариант 1. Вы работаете в большом педагогическом коллективе - данная организационная модель Вам подойдет более всего.

Представим, что завуч предложил на Методическом совете ОО руководителям методическими объединениями педагогов разработать свой проект Положения о рабочей программе педагога. Установил определенный срок, когда проекты должны быть представлены на Педсовете, причем представить все проекты, обсудить с собравшимися все варианты, представленные рабочими группами МО, и выбрать из предложенных тот вариант, который будет отвечать требованиям ФГОС к рабочим программам педагогов.

Данная модель позволит вовлечь практически всех педагогов в работу над проектом Положения о рабочей программе педагогов через систему методических объединений. Это «задание» обязывает руководителей МО организовать работу по подготовке проекта РП в своем методическом объединении. Но и не только это.

Эффектов от такой работы много.

1. Это позволит вовлечь в методическую работу всех членов МО. Конечно, степень активности педагогов будет далеко не одинаковой. Но... Конечно, далеко не все педагоги будут активно участвовать в этом процессе. Но ознакомиться с положениями ФГОС о требованиях к рабочей программе педагогов придется всем, так как это основной «рабочий» документ педагога – предметника.

2. Это позволит закрепить в сознании педагогов, что их мнение учитывается администрацией при принятии важных в жизни ОО решений. И не только это. Наверное, уже это мнение стало расхожим, но от этого оно не потеряло актуальности: мнение каждого члена коллектива важно для администрации и всего коллектива, каждый член коллектива вносит свою лепту в обеспечение реализации образовательного процесса ОО по ФГОС.

Руководители МО должны всячески поддерживать подобный настрой педколлектива. Как Вы это будете делать, решать Вам. Только не забудьте об этом, пожалуйста. Это важная составляющая организации деятельности по освоению ФГОС.

3. Если Вами будет выполнен предыдущий этап работы над разработкой Положения о РП, то тогда не будет недовольных итоговым Положением о РП ОО, так как они сами участвовали в разработке такого документа и утвердили его. Но если все – таки таковые появятся, Вы всегда можете коллеге напомнить о его участии в принятии данного документа.

4. Еще один эффект – это компетентность педагога в области разработки РП, его ознакомление с принятым на Педсовете Положением о РП

педагога. В таком случае никто из педагогов не сможет Вам сказать, что не был ознакомлен с формой представления РП и ее содержанием. А если вдруг такое и случится, нужно принять управленческое решение и «вернуть» подобный вопрос в то МО, представителем которого данный педагог является. Это будет недоработка руководителя МО. Не принимайте на себя чужой ответственности – предоставьте своим работникам самим ликвидировать «безграмотность» своего коллеги. Как они это будут делать - думаю, над этим предоставьте подумать и реализовать руководителю МО. Конечно, потом надо будет поинтересоваться, о результатах проделанной работы.

5. Процесс работы над проектом Положения о РП позволит выявить активных педагогов и дать им простор для деятельности. Это будет не только опорная группа или отдельные педагоги, которые будут помощниками руководителя МО в подготовке не только этого документа, но и вообще помощниками в осуществлении методической работы в МО. Можно будет с их помощью создать творческие группы и объединить в них этих и других педагогов, а активисты будут организовывать работу в каждой группе. Это уже будет зависеть от количества членов коллектива МО и подколлектива ОО.

6. Такая организация работы в МО будет самой продуктивной, так как позволит включить всех педагогов в процесс работы, а активисты – педагоги будут ведущими в этом процессе. Такая работа позволит уже руководителю МО делегировать свои полномочия членам МО, естественно под их контролем. Руководителю МО уже не придется работать одному и за всех. (руководителю МО неопытному необходимо знать, что нужно создавать творческие группы/ поделить членов МО на группы, во главе каждой поставить активистов, определить периодичность отчетов о работе групп). Обязательно предложите помощь: своим педагогам, не оставляйте своих работников один на один со своими проблемами. Помогите им своими советами и знаниями. Если Вам не хватает знаний, чтобы решить их проблемы, отложите решение данного вопроса на какое – то время. За это время найдите того, кто может Вам помочь решить назревшую проблему или найдите решение самостоятельно. Возможно, и принятие совместного с коллегами решения. Любой из данных вариантов только укрепит Ваш авторитет руководителя МО! Не теряйте этот рычаг управления и психологическим климатом коллективе, и рычаг укрепления Вашего собственного имиджа в МО.

Рекомендую руководителям МО ознакомить с планом контроля и членов своего МО, распределить обязанности по разработке проекта, разработать свой план деятельности уже в своем МО или творческой группе. Чувствуете, что Вы организуя работу в МО, выстраиваете модель методической работы, где обеспечиваете комфортную работу для каждого члена МО в случае соблюдение каждым членом (и Вами в том числе) установленных вместе правил и сроков деятельности. Это высший пилотаж для методиста – руководителя МО.

Говоря о делегировании полномочий, мы должны оговорить и о делегировании ответственности членам МО, например, активистам, которые возглавляют творческие группы. Передавая полномочия, не забудьте сказать и о делегировании ответственности за качество работы. Не пропускайте этот момент в процессе методической работы: передавая свободу деятельности, не забудьте акцентировать внимание на ответственности за результат. Можно и нужно при этом аргументировать свое решение положениями ФГОС: по ФГОС важен не процесс, а результат деятельности, в том числе и педагогов. Вот к этому результату Вы со своими коллегами должны прийти.

Далее разработанные проекты представляются на Педагогическом совете и утверждается тот вариант, который более всего удовлетворяет требованиям ФГОС и условиям и ресурсам Вашей ОО.

На наш взгляд, подобная модель обеспечит освоение данного аспекта введения ФГОС большим педколлективом.

Вы молодец и умница, что использовали такой подход!

« Почему?» - спросите Вы. Потому что Вы не просто сами компетентны в вопросах освоения ФГОС, Вы смогли сами организовать методическую работу по освоению ФГОС по всем канонам Стандарта нового поколения!!! Это высший пилотаж для методиста ! Это достойно самой высокой похвалы.

1. Обратите внимание, что Ваша основная забота - ОРГАНИЗАЦИЯ работы педколлектива по освоению данного аспекта реализации ФГОС. Вы в методической работе переходите на системно – деятельностный подход и ориентируете коллектив на работу на результат, а не на процесс! Именно так призван работать по ФГОС учитель – предметник. Когда работа над Положением будет завершена Вы можете на педсовете озвучить этот эффект организационной работы над документом и показать педагогам, как они должны работать на уроке, чтобы достигнуть планируемых результатов. Вот это будет лучшим наглядным доказательством Вашей компетентности и показателем Вашего авторитета в коллективе!

2. Вы создаете условия и образовательную среду для освоения ФГОС, предоставляя методические материалы, необходимые инструкции, озвучивая планы совместной работы. То же самое должен делать на соответствующих уроках учитель – предметник!

3. Вы выступаете в методическом пространстве ОО (как учителя на уроке!) как консультант, эксперт! Направляете и корректируете работу членов МО . Это тоже одно из требований ФГОС! Вы и его реализуете!!!

4. Вы развиваете УУД каждого педагога своего МО по обобщению чужого и собственного опыта, коммуникации, работы в группе и коллективе, УУД по рефлексии собственной деятельности, представления результатов методической деятельности. Это тоже требование ФГОС!!!

Вы настоящий профессионал!!! Мастер – своего дела!!!

Сложно?! Не думаем. Главное, что такая работа позволит достигнуть необходимого результата в установленные сроки.

Второй вариант. Вы работаете в небольшом педагогическом коллективе.

Сама суть работы нисколько не меняется, меняется только вертикаль ее организации. Поясню свою мысль. В большом коллективе для его управления и организации используется несколько этапов работы: администрация, методический совет, кафедры, методические объединения, рабочие группы, отдельные педагоги.

В маленьком педколлективе просто нет столько педагогов, чтобы реализовать подобную организационную модель. Поэтому в этом варианте некоторые этапы просто можно убрать. Убирать можете по своему усмотрению: кто лучше Вас знает Вашу ситуацию. Позволим себе предложить несколько вариантов такого « сокращения»: в нашей организационной модели отсутствует Методический совет, или рабочая группа совпадает с численностью МО, поэтому мы их объединяем. Кафедр по предметам или циклам у нас нет, поэтому и этот этап тоже убираем. Тут Ваша «кухня» - планируйте и организуйте уже по своему усмотрению. Главное - сделайте это в соответствии с требованиями ФГОС.

А что же Положение о рабочей программе педагога? Ведь о ней должен идти разговор в этом материале занятия?!

О самом Положении мы уже поговорили: об организации методической работы по созданию этого документа в ОО.

Поняли почему?

Просто уверены, что поняли!

Конечно, правильным будет то Положение о РП, которое принято на педагогическом совете Вашей ОО!!!