

Инструменты модернизации и оптимизации деятельности методической службы школы. Из опыта работы.

Буздавина Елена Львовна

Методическая служба школы призвана оказать помощь как каждому учителю в отдельности, а так и педагогическому коллективу в целом с целью повышения качества образования. Позвольте в начале попытаться дать характеристику современного учителя и педагогического коллектива с точки зрения методиста. Ведь принципиально важно знать о тех людях, которые работают плечо к плечу в школе, и тех процессах, которые либо способствуют, либо препятствуют эффективной работе.

О сегодняшнем учителе нельзя говорить обобщенно. Современное учительство - это разновозрастное сообщество, каждый участник которого имеет различное представление о том, что должно и ценно для нынешнего первоклассника и завтрашнего выпускника. Сейчас ориентиры или размыты, или подвергаются сомнению той или иной частью педагогического коллектива.

Учитель по определению должен обладать набором компетенций: предметно-методологической, психолого-педагогической, коммуникационной, управленческой и валеологической. Не секрет, что многие учителя часто бывают заиклены лишь на первой из списка, полагая, что освоение предметной области – ключ к успеху ребенка. Поняв это, мы пришли к выводу, что первоочередная задача, которую должна поставить перед собой методическая служба – это помочь людям найти глубинный смысл как своей собственной деятельности, так и смысл деятельности всего коллектива.

Итак, первый инструмент, который помог нам «растормошить» педагогическое сообщество и понять, какие мысли, идеи и понятия движут нашими учителями, мы назвали «Моя педагогическая философия». Это опросник (гугл-форма), содержащая 15 вопросов, наводящих на размышления, побуждающих высказаться.

<https://docs.google.com/forms/d/1TDwYmz2nf4wqWxOAYZZh-DOc0TGf90iND0j6v3cDrq0/edit>

Таким образом, мы получили собирательный образ нашего коллектива и узнали ход мыслей каждого учителя в отдельности. На один и тот же вопрос учителя высказывают диаметрально противоположные мнения. Более того, многие педагоги отвечают объемно, что свидетельствует о крайней необходимости высказаться и быть услышанным, более того, подобные вопросы дают пищу для профессиональных дискуссий и споров. А в споре, как известно, рождается истина. Кроме того, был задан вопрос по формулировке миссии гимназии, задачах педагога и видении. По завершении данной работы мы сделали два важных шага:

ШАГ 1. Мы определили для себя горизонты, сформулировав миссию гимназии, основную задачу учителя и наш девиз. Оформили стенд, на котором разместили совместно выработанные формулировки, способствующие мотивации коллектива.

«Моя педагогическая философия»

ШАГ 1

Определили горизонты, сформулировав миссию гимназии, основную задачу учителя и наш девиз. Оформили стенд, на котором разместили совместно выработанные формулировки, способствующие мотивации коллектива.

Миссия гимназии: «Создание образовательной среды, способствующей формированию личности, обладающей индивидуальным стилем духовной и практической деятельности, социально-адаптированной, самоорганизованной и гармонично развитой»

Задача учителя: «Воспитание человека, готового созидать на благо Отечества, эффективно используя при этом свой личный потенциал»

Наш девиз: «Развиваясь, созидай!»

Наши ценности: Творчество, Вдохновение, Образование, Развитие, Единство, Целеустремленность (ТВОРЕЦ)


Нельзя недооценивать этот этап работы при планировании методической работы учителя.

Проговаривание и формулирование общих целей очень важно для того, чтобы чувствовать плечо друг друга при реализации профессиональных задач.

ШАГ 2. Организовали проведение системы методических часов внутри гимназии в рамках методической темы года. Исходя из результатов опросника «Моя педагогическая философия», мы определили наши слабые стороны и выбрали педагогическую технологию, которая помогла бы нам помочь

Система методических часов

- 1 Как мотивировать участников образовательных отношений
- 2 Индивидуальный стиль учебной деятельности
- 3 Структура уроков по ФГОС
- 4 Моя педагогическая философия
- 5 Определение уровня обучаемости
- 6 Дозировка, адекватность и оценивание домашних заданий
- 7 Методология новой оценки качества результатов школьников PISA
- 8 Новая грамотность - навыки 21 века
- 9 Что такое STEM
- 10 Тренды в образовании, которые формируют будущее
- 11 Типы мотивации
- 12 Основы проектной деятельности
- 13 Модальность как ресурс учебного успеха обучающегося
- 14 Дистанционное и электронное обучение. Сходства и различия



сделать из разновозрастного сообщества коллектив единомышленников. Мы стали внедрять технологию «Индивидуальный стиль учебной деятельности (ИСУД)», которая подразумевает принцип «субъект-субъектного» взаимодействия, который может быть сформулирован так: «если у тебя такие ученики, такие цели и такие ресурсы, то оптимально сделать так...»

Мы стали совместно изучать различные стили учебной деятельности, психологические особенности детей с разной модальностью, мотивационные типы учащихся. Из того, что можно продемонстрировать быстро – это методы работы с различными мотивационными типами: исследователь, проектировщик, призёр активист, испытатель.

Система методических часов

	Исследователь	Проектировщик
Что снижает мотивацию?	Ситуации экспериментирования «белые пятна науки» Интеллектуально сложные ситуации Возможность задавать вопросы Ситуация диалога с людьми науки	Ситуации самостоятельной деятельности Возможность создания конкретного значимого продукта Видимость практического смысла знания Возможность разложить процесс на этапы, выстроить четкую схему работы
Что нужно развивать?	Преобладание репродуктивных знаний Нелогичность в информации Частые повторы информации, медленный темп движения Ситуация, когда нет возможности высказаться, задать вопрос Количественные оценки по ходу исследования	Преобладание теоретической информации Преобладание игровой формы или деятельности «понарошку» Отсутствие логики, четкости, структуры в информации Работа на чрезмерно отсроченный результат
Что мотивирует?	Помогать усваивать знания в системе – теоретическое и практическое Развивать коммуникативные умения: Выразить свои мысли, слышать других людей	Помогать связывать учебное содержание с различными личными интересами Учит видеть ценностную сторону различных видов деятельности Развивать навыки сотрудничества Развивать коммуникативные умения: Выразить свои мысли, слышать других людей

Безусловно, мы не беремся утверждать, что каждый учитель взял всю информацию на вооружение, но однозначно можем сказать, что подавляющее большинство учителей вспомнили азы школьной психологии, по-другому

посмотрели на ребенка. Педагоги еще раз осознали уникальность каждого школьника и выделили характерные особенности для некоторых групп детей и подростков. Учителя стали смотреть в одном направлении и работать, взяв за основу единый подход. Уменьшилось количество недопониманий среди предметников, классных руководителей и родителей.

Итак, система методических часов – это второй инструмент, который показал хорошие результаты.

Наиглавнейшая задача методической службы – улучшить качество урока. Для улучшения качества урока мы предприняли следующую систему действий: обучение-разъяснение-сопровождение-контроль-работа над ошибками. Обучение все проходят, посещая курсы повышения квалификации. Однако в основном все курсы повышения квалификации в 2020-2022 проходили в дистанционном формате. Качество такой формы часто оставляет желать лучшего. Людям необходимо очное обучение, при чем в малых группах, чтобы достучаться до каждого. И мы провели собственную серию обучающих семинаров практического характера, рассказав педагогам, как построить урок, имея в виду 4 основных типа урока по ФГОС. Для того, чтобы любой учитель имел возможность обращаться к материалам семинаров, мы разместили их на сайте гимназии.

Однако и этого оказалось недостаточно. Смысл формулировок часто не доходит до сознания всех и каждого. Тогда мы разделились на еще более мелкие группы – ШМО. Синхронно методист онлайн в видеорежиме давал комментарии по каждому этапу урока, а члены ШМО расположившись в кабинете своего руководителя совместно создавали урок по своему предмету по плану одного из типов урока по ФГОС. По окончании видеозапись с разъяснениями методиста мы также выложили в общий доступ, и теперь каждый учитель получил возможность не только посмотреть печатные материалы семинаров, но и видео разъяснения.
<https://www.youtube.com/watch?v=xSOeG3LvoYI&t=1s>

Это очень помогает, когда в коллектив вливается новый педагог. Не надо сидеть и объяснять ему все с нуля. С азами урока по ФГОС он может познакомиться посредством сайта гимназии и получить представление о том, как работает коллектив, в котором ему предстоит работать. Конспекты уроков от каждого ШМО мы также разместили на корпоративном аккаунте гимназии.

Далее последовало традиционное посещение уроков методистом. Цель посещения – соблюдение всех этапов урока по ФГОС. Каждого учителя индивидуально познакомили с картой контроля, дали индивидуальные рекомендации. Второе посещение – собственно контроль.

И тут мы столкнулись с новой проблемой. Всегда находится учитель, который не хочет вас слышать и проводит урок, игнорируя принципы ФГОС. Тогда мы пришли к выводу, что такому учителю необходимо проделать работу над ошибками, чтобы довести требование методиста до логического конца. После некачественного урока мы просим учителя пересмотреть и переписать конспект урока так, чтобы он соответствовал ФГОС. Мы разработали форму, которая помогает методисту добиться желаемого результата. В чате, который называется «Методический уголок» мы расположили ссылку на гугл форму, которая представляет собой чек-лист урока. Каждый учитель понимает, что ожидает увидеть методист на уроке. Во время урока методист заполняет данную форму. По окончании урока демонстрирует свои комментарии учителю и в течение 3х дней просит учителя заполнить эту форму уже самому, исправляя допущенные ошибки, то есть делая урок идеальным хотя бы на бумаге. Посещения продолжаются до тех пор, пока учитель не начинает демонстрировать надлежащее качество урока. Результаты периодически выводятся в гугл таблицу, и методист готов по требованию любой проверки предоставить отчет о посещении уроков. Еще одна ремарка – мы поняли, что посещение молодых специалистов оказывается малоэффективным, если новичок не посетит 5-10 уроков своих коллег, заполняя подобную форму.

<https://docs.google.com/forms/d/1yle0dN5iAykTfWp1wnxURCCTXwEacqHwOlanlmYIVy8/edit>

Когда педагогический коллектив вышел на приемлемый уровень, мы опубликовали по одному конспекту от каждого учителя на сайте гимназии. Все конспекты составлены строго в соответствии со структурой одного из четырех видов урока по ФГОС. (Урок открытия нового знания/Урок рефлексии/Урок общеметодологической направленности/ Урок развивающего контроля.). <http://sch11.gorunodubna.ru/svedeniya-ob-oo/obrazovanie/metodicheskaya-rabota/otkrytye-uroki/>



Молодой специалист получает возможность прочитать идеальные конспекты и приходит к осознанию того, что урок – это большой труд, который требует ответственного к нему отношения, к осознанию того, что он (новичок) часть профессионального коллектива, который живет как один организм, и что для его хорошего функционирования важен труд каждого. Кроме того, срабатывает принцип совместно-разделенной деятельности, когда новичок наблюдает за товарищем, совместно участвует в разработке уроков, но далее способен к самостоятельному эффективному труду.

И это третий инструмент нашей методической службы.

Во всем известном всем фильме «Аватар» главные герои произносят обоюдное «Я тебя вижу». Это не значит, что они видят друг друга в прямом смысле этого слова. Это значит, что они «видят друг друга» в подлинном свете, видят и достоинства, и недостатки, видят и сильные стороны, и слабые стороны друг



друга, и при этом, оставаясь самими собой, принимают и ценят друг друга. Мы поняли, что учителю очень важно, чтобы его слышали, и видели его именно в том понимании, о котором я только что упомянула. Тогда мы создали еще один инструмент под рабочим названием «За что похвалить учителя», который по сути является мониторингом деятельности учителя. Это документ, в который учитель заносит результаты своей деятельности по всем направлениям. https://docs.google.com/document/d/1jzvf71gayUor66_gbCzhuelxUNISVikw/edit?usp=sharing&oid=117358614086920341674&rtpof=true&sd=true Этот вордовский документ располагается на рабочем столе компьютера каждого учителя. Как только учитель поучаствовал в конкурсе, прошел курсы повышения квалификации, подготовил призёров олимпиады, организовал экскурсию или мероприятие для детей и т.п., он заносит эту информацию в форму. В конце года форма собирается заместителем директора, и все эти формы размещаются или на сайте гимназии, или на корпоративном аккаунте. Каждый видит заполненную форму других педагогов, понимает какой профессиональной жизнью живут его коллеги, понимает на кого стоит равняться, понимает размер своего личного вклада в общее дело. Администрации же подобная форма облегчает работу при составлении характеристик, заполнении отчетов по педагогическим кадрам, а главное помогает увидеть людей и их дела.

И это четвертый инструмент нашей методической службы.

«Собраться вместе – это начало. Остаться вместе – это прогресс. Работать вместе – это успех» Г. Форд