

Методическая работа образовательного учреждения — систематическая деятельность учителей по повышению профессионального мастерства и научно-теоретической подготовки, а также часть системы непрерывного образования и повышения квалификации педагогов, которая служит основой для формирования инновационной среды. Методическая деятельность в школе актуальна в контексте: научно-методического обеспечения учебного процесса; повышения уровня квалификации педработников; определения, изучения и внедрения передового опыта педагогов, нового методического обеспечения; выявления и поддержания педагогических традиций учреждения.

### **Методическая работа в МБОУ «СОШ №2 с.Ачхой-Мартан»;**

Совокупность мероприятий и действий, осуществляемых педколлективом для овладения передовыми методиками, приемами и технологиями учебно-воспитательной работы, поиска и внедрения эффективных форм организации учебного процесса называют методической работой. Учебно-методическая работа образовательного учреждения преследует две ключевых цели: педагоги должны уметь разрабатывать интересные и практически значимые занятия (мероприятия), видеть закономерности в изучаемых материалах и наблюдаемых событиях — делать методические обобщения.

Следуя принципам дифференциации и индивидуализации методическая, работа выполняет следующие задачи:

— работа педагогов анализируется, а деятельность педколлектива школы организуется в инновационном ключе; уровень психолого-педагогических и теоретических знаний учителей повышается; занятия проводятся на высоком методическом уровне (все предметы имеют соответствующее методическое обеспечение); проводятся мероприятия, направленные на обобщение и распространение передового опыта, изучение нового, улучшение управления качеством образования;

-стимулируется изучение новых педтехнологий и образовательных программ, что обогащает учебный процесс новыми методами, формами и принципами работы;

-организуется изучение нового в законодательстве, инструктивно-методических документах, выстраивается политика взаимодействия с другими образовательными и научно-исследовательскими учреждениями;

-педагоги получают комплексную научно-методическую консультативную помощь, что способствует повышению их профессионально-педагогической культуры, исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности, в том числе и молодые специалисты, которые только проходят процесс профессионального становления.

Методическая работа в ОУ направлена на реализацию трех групп функций:

— стимулирование высокоэффективной творческой педагогической деятельности через обогащение знаний, развитие мотивации к творческой деятельности,

высокой нравственности, современному педагогическому мышлению, эмоционально-волевой саморегуляции.

-воздействие на педагогический коллектив для его сплочения, выработки общих традиций и ценностей, приобщения педагогов к опытно-экспериментальной и научно-исследовательской деятельности, стимулирование педагогической инициативности и группового творчества.

-посредничество между образовательным учреждением, общественностью и государственным аппаратом посредством внедрения инноваций и достижений педагогического опыта, психолого-педагогической науки, осмысления и доведения до сознания педагогов обновленных нормативных актов, социального заказа.

Система методической работы образовательного учреждения строится на выявлении потребностей учителей, разработке плана мероприятий, удовлетворяющих методические потребности педагогов, передовых форм и методов работы, программ развития учреждения. Методическая служба школы отказывается от централизованного планирования в пользу работы по индивидуальным планам по результатам диагностики образовательного учреждения и педагогов.

#### **Направления школьной методической работы:**

В школе методическая работа проводится под контролем администрации, которая приказом утверждает и регламентирует деятельность методической службы. Школьная методическая работа опирается на педагогический опыт учителей и достижения современной педагогической науки, что позволяет совершенствовать профессиональное мастерство педагогов, а в результате — и уровня развитости, образованности и воспитанности учеников. Методическая работа строится на: исследовании качества образовательного процесса, актуальных проблем его реализации; разработке инструментальной, нормативной и критериальной оценочной базы; методическом сопровождении, стимулировании повышения научно-педагогической квалификации, координировании научной работы в учреждении.

Методическая служба образовательного учреждения работает по четырем основным направлениям

Аналитика	Специалисты оценивают состояние и уровень <b>организации методической работы в образовательном учреждении</b> , потребности педагогов, создают список методических информационных ресурсов, выявляя проблемы методического характера, с которыми сталкиваются педагоги, обобщают передовой опыт, повышают результативность учебно-воспитательной деятельности.
Информирование	В школе формируется банк информационных ресурсов, благодаря которому педагоги могут ознакомиться с новинками методической, нормативно-правовой, психологической литературы, опытом зарубежных и отечественных коллег на удобных условиях.

	методической службы информируют педагогов относительно нового образовательных программ, учебно-методических курсов, локальных
Организационно-методическая работа	<p>Деятельность направлена на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• всестороннюю помощь молодым специалистам и опытным педагогам к аттестации и в межаттестационный период;</li> <li>• планирование, прогнозирование, поддержка педагогов в непрерывного образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки;</li> <li>• организация деятельности школьных МО и их взаимодействия с методистами;</li> <li>• участие в создании программы развития ОУ;</li> <li>• методическое сопровождение педагогов перед проведением мероприятий;</li> <li>• подготовку и проведение мастер-классов, семинаров, конференций, предметных олимпиад, конкурсов и мероприятий для учащихся;</li> <li>• комплектование фондов методической литературы и учебников.</li> </ul>
Консультации	Консультирование учителей относительно вопросов воспитания и пр. значения и результатов педагогических исследований, внедрения пе

Помимо них выделяют: управленческое — в школе должен быть сформирован педагогический коллектив, открытый для педагогических инноваций, преобразований учебно-воспитательного процесса, использования комплекса учебно-методической литературы, реализации требований ФГОС, участия в семинарах, конференциях и курсах повышения педагогического мастерства; педагогическое — учителя, которые стремятся повышать свое педагогическое мастерство и квалификацию, демонстрировать творческую инициативность, должны получать соответствующую практическую помощь.

### Традиционные формы организации методической работы

Успешность методической работы в профессиональных образовательных учреждениях и общеобразовательных учреждениях зависит от наличия информационной базы, консультативной помощи, координационного центра, упрощающего коммуникацию педагогов и взаимосвязь теории и практики, экспертных услуг, по оценке профессиональной деятельности. Методическая работа в школе реализуется в коллективных и индивидуальных (стажировка, наставничество, консультации, самообразование и работа на личной теме) формах и проходит в рамках одного из трех вариантов структуры: формы, направленные на повышение профессионального мастерства и квалификации — семинары и лекции, курсовая работа, методические конференции, участие в сетевых сообществах педагогов, деловые игры, мастер-классы, круглые столы, методические издания, консультации, наставничество, практика авторских разработок и работа над методической темой, диагностика затруднений, экспертиза результатов деятельности, творческие отчеты; формы, направленные на изучение, обобщение и внедрение практики инновационной деятельности —

разработка методических рекомендаций, авторских программ и курсов, инновационная деятельность, проведение открытых уроков, творческих отчетов и мастер-классов, участие в практических семинарах, научно-практических конференциях, конкурсах педагогического мастерства, публикации; формы инновационно-методической деятельности — создание банков разработок, программ и библиотечного фонда, размещение информации на школьном сайте, изучение информационных запросов учителей.

**Формы методической работы в образовательном учреждении** по степени распространенности и популярности: **Педагогические семинары** — формы интерактивного обучения наряду с лекциями, которые являются не менее важной составляющей плана методической работы образовательного учреждения, чем заседания методических объединений. Семинарские занятия отличает свободный обмен мнениями между участниками, открытый разговор. Если на мероприятии участники выступают в заведомо установленном порядке перед пассивными слушателями, такая форма работы не является семинарской. Продолжительность выступления на семинаре составляет 15-20 минут, и столько же приблизительно длятся обсуждения. Чтобы мероприятие соответствовало поставленным целям, необходима тщательная подготовка. На семинаре педагоги коллективно находят решение учебно-педагогических задач и сложных педагогических проблем. **Конференции:** Научно-практические конференции — форма активного общения, выявления и обобщения педагогического опыта, которая используется для решения актуальных задач, подведения итогов работы учреждения. Структура конференции опирается на сообщения, доклады, разработанные на актуальные для школы темы, требующие научного подхода. Эффективность мероприятия зависит от тщательности работы над темой и точности подбора выступающих. Зрительские и читательские конференции призваны обогащать культуру, духовные и интеллектуальные потребности педагогов, выявляя общественное мнение по актуальным вопросам образования и воспитания. Педагогические конференции в образовательном учреждении проводятся не чаще нескольких раз в год, поскольку вопросы второстепенной важности целесообразно решать на заседаниях МО, в творческих группах, тогда как конференции призваны находить ответы на важнейшие вопросы, способствуя повышению профессионального мастерства. **Педагогические и методические чтения** — представляют собой заслушивание докладов с последующими краткими комментариями и обсуждениями, которые чаще всего проводят по итогам работы за год. Педагогические чтения позволяют обобщить и перенять опыт коллег, а потому несут сугубо практическое значение знакомства с практическими педагогическими находками, разработками конкретных мероприятий и уроков. Методические — обмен опытом на уровне педтехнологий и методик, ключевое значение в котором приобретают методические выводы и рассказы о том, какие принципы были положены в основу передового опыта (материал уроков и технологий является только содержанием и примером), рекомендации, отражающие опыт администратора или учителя. **Творческие группы учителей** — отличаются от МО, которые зачастую формируются в обязательном порядке с фиксированным составом участников, факультативностью работы. Основой методической работы в образовательном учреждении является инициативность работников, а потому творческие группы численностью 3-6 человек в добровольном ключе создаются по принципу взаимной симпатии и уважения коллег, психологической совместимости педагогов. Члены группы

проводят самостоятельную работу по изучению педагогического опыта, с результатами которого они после знакомят остальных, которые обсуждают, оценивают находки, а затем реализуют их на практике. Практика доказывает, что работа в творческих группах в разы эффективнее, поскольку освоение нового материала происходит в них в три-четыре раза быстрее ввиду неформальности общения, минимального числа заседаний, сосредоточия внимания на исследовательской и поисковой работе. Многочисленные группы, как правило, малоэффективны, однако состав творческого объединения может варьироваться. **Наставничество** — возможно в образовательных учреждениях, в которых работают мастера педагогического труда, опытные методисты, которые реализуют работы в формате Школы передового опыта, коллективного и индивидуального наставничества. Эти формы методической деятельности опираются на моральное стимулирование педагогов, погружение в атмосферу педагогического поиска, совместное планирование мероприятий и уроков. Наставнику следует изучить сильные и слабые стороны педагога, его возможности и личные качества, применять педагогический такт, принципиальность, чтобы с высоты своего опыта корректно и понятно формулировать рекомендации, оказывать методическую помощь молодым специалистам и коллегам, нуждающимся в поддержке опытного педагога. Учителя могут обращаться к наставнику как за сиюминутной помощью, так и в рамках долговременной поддержки. Консультирование — индивидуальная или групповая форма направленного методического воздействия, которая ведется по всем направлениям работы коллектива, затрагивая актуальные педагогические проблемы, запросы учителей. Консультировать вправе только компетентный в обсуждаемой теме специалист, который имеет значительный опыт и может успешно применять его на практике. Нередко в школах консультации для учителей планируются на ближайший год или полугодие, однако наряду с мероприятиями, внесенными в годовой план, должны быть экстренные консультации, в которых возникает потребность в течение учебного года. Консультант должен обладать высокими личностными качествами, уметь вести доверительную беседу, общаться толерантно и уважительно (покровительственный тон и «начальственная» манера проведения недопустимы). Консультанту необходимо не только помочь найти ответы на поставленные вопросы, но и сформировать у учителей творческое отношение к работе, практику обмена опытом и знаниями, аналитической деятельности. **Методическая продукция** — выставки, бюллетени, стенгазеты и прочие средства наглядности, которые позволяют представить методические разработки учителей, обмен опытом, ценными методическими приемами и находками. Методические бюллетени позволяют делиться наработками не только с коллегами по школе, но и педагогами из других образовательных учреждений. **Открытые уроки и внеурочные мероприятия** — практические формы методической деятельности, которые реализуют поиски новых педагогических методов и эффективный обмен опытом. На открытых занятиях учителя демонстрируют своим коллегам педагогические открытия, инновации, апробированные и внедренными ими. Формализм и соревновательство в этом вопросе недопустимо, поскольку ключевым является качественный, а не количественный критерий. Для повышения эффективности проведения открытых уроков, проводящие их педагоги должны ознакомить коллег с идеей, темой, разделом и курсом мероприятия, воспитательными и образовательными задачами, средствами и путями их решения, характеристикой класса. Только так приглашенные учителя будут на открытом уроке не просто слушателями, а соучастниками, сотворцами опыта. Обязательным является самоанализ открытого урока, который позволяет оценить

эффективность примененных приемов, степень реализации задуманного. **Единая методическая тема школы** — работа над общей для всего учреждения методической проблемой, которая организует, делает целостными все другие формы работы по повышению мастерства учителей и воспитателей. Наличие единой темы, которая действительно способна увлечь, захватить все педагогов, выступает как важный и необходимый фактор сплочения коллектива единомышленников. Выбранная тема должна быть актуальной для учреждения и работающего в нем педагогического коллектива, быть избранной инициативными членами коллектива (не руководителем), иметь связь с конкретным передовым педагогическим опытом, охватывать внеурочную воспитательную и учебную деятельность, соответствовать программе развития школы. Она должна пронизывать все формы методической работы (заседания педсовета, производственные совещания, семинары и практикумы), поскольку на основании этой коллективной планируются индивидуальные формы методической работы. В ходе работы над темой должны подводиться промежуточные итоги, которые позволят оперативно вносить коррективы. Активные формы методической работы в общеобразовательном учреждении Наряду с традиционными формами организации методической работы в школе развитие деятельностных методов требует внедрения активных форм взаимодействия, среди которых свою эффективность доказали: методические дискуссии и диспуты; педагогические игры (дидактические, воспитательные, деловые, ролевые, игры- имитации); моделирование педагогических ситуаций;)

#### Активные формы методической работы

Дискуссия	<p>Коллективное обсуждение теоретических вопросов для вовлечения учителя в решение проблем современного образования, выявления противоречий между жизнью и наукой, овладения навыками применения теоретических знаний для анализа ситуации. Мероприятие предполагает определение темы, ключевых вопросов, плана обсуждения. Мероприятие проводится при участии ведущего, который разъясняет представленную причину обсуждения, предъявляет вопросы, координирует ход обсуждения, рассматривает проблему с разных точек зрения. Ведущий дискуссии должен рассмотреть проблему с разных точек зрения. Ведущий дискуссии должен рассмотреть проблему с разных точек зрения. Ведущий дискуссии должен рассмотреть проблему с разных точек зрения. Ведущий дискуссии должен рассмотреть проблему с разных точек зрения.</p> <p>Мероприятие проводится при участии ведущего, который разъясняет представленную причину обсуждения, предъявляет вопросы, координирует ход обсуждения, рассматривает проблему с разных точек зрения. Ведущий дискуссии должен рассмотреть проблему с разных точек зрения.</p> <p>Дискуссия с элементами соревновательности — методический ринг.</p>
Игровые технологии	<p>Деловая игра — одна из самых распространенных форм профессионального обучения, в которой отрабатываются определенные профессиональные навыки, апробируются различные способы решения сложных проблем и организационные вопросы. Методическая задача заключается в том, чтобы участникам никаких «ролей»: педагоги выступают от своего лица. Мероприятие проходит в несколько этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конструирование — формулируется общая цель игры и цели для каждого участника, устанавливаются правила мероприятия.</li> <li>2. Организационная подготовка — смысл, программу и правила игры определяют продолжительность и условия мероприятия, исполняют роль конкретных задач, назначаются эксперты, наблюдающие и оценщики.</li> </ol>

	<p>3. Проведение — группы по 3-5 человек получают частые задания (по желанию или жеребьевкой), которые в дальнейшем объединяют и дополняют итоги деятельности других групп.</p> <p>4. Итоги — группы выступают с найденными решениями, дается общий подробный ее анализ.</p> <p>Ролевая игра — это игра-драматизация. Существенно отличается от деловых ролей, в которых предстают участники. В такой игре часто участвуют учителя, группы, методических объединений, кафедр, распределяющие между собой заместителя директора, директора, методиста и т. д.</p> <p>Руководитель игры сообщает тему, проводит инструктаж о ходе игры, фиксирует реакцию каждого из играющих, вводит в ситуацию и меняет ее по ходу игры.</p> <p>Подведение итогов проводится на основе эмоционально пережитых участниками. В результате активизируется внимание, переживания, мышление участников. Демонстрация важности дидактической игры в сочетании с эмоциональностью.</p>
<p>Методический диалог</p>	<p>Проводится в форме круглого стола для обсуждения насущных педагогических проблем, выстраивания плана деятельности. Участники заранее знакомятся с темой, даже получают теоретическое домашнее задание (например, продумать содержание определенного мероприятия). Диалог здесь ведется между ведущим и участниками группами участников. Активность участников методического диалога прямо зависит от предложенной темы. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая вызывает чувство внутреннего единства. В заключение делается вывод по теме о дальнейших совместных действиях.</p>
<p>Тренинг</p>	<p>Может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как прием при проведении семинара. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, в ходе «проживания» которых участники получают новые знания, знакомятся с новыми понятиями. Главное в тренинге — дать учителям возможность, в котором они потом сами могут найти обоснование и применение. Здесь используются раздаточный материал, технические средства обучения. Целесообразно проводить тренинг численностью от 6 до 12 человек. Основные принципы в работе тренинга: открытое общение, ответственность в действиях и при обсуждении результатов.</p>
<p>Решение педагогических задач</p>	<p>Выполнение таких заданий позволяет учителям научиться выделять из множества педагогических ситуаций существенное, проводить многосторонний анализ цели и задачи собственной деятельности. Ситуативные педагогические задачи стимулируют творческое отношение к педагогической деятельности. Анализ школьной практики показывает, что наиболее эффективными решениями учителями предлагаются авторитарные и либеральные, но они не всегда эффективны. Выбор подобных решений отражает как сложившуюся в школе традицию и уровень профессиональной подготовки, личностные качества педагога. Педагогические задачи целесообразно брать из повседневной педагогической практики. При решении задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условиях, описать ситуацию, действующего лица, представить себе возможные последствия каждого решения.</p> <p>Анализ конкретных педагогических ситуаций способствует формированию умения видеть проблему, содержащуюся в педагогической ситуации, определять возможные пути ее решения. Для полноценного анализа необходимо тщательно отобрать ситуации, относящиеся к задачам методической работы. Источниками здесь могут быть педагогические ситуации, состоянию преподавания, периодическая печать.</p>

	Работа по анализу конкретных педагогических ситуаций начинается с анализа ситуаций. Затем конструируются варианты решения ситуаций. В заключение методические рекомендации педагогу, столкнувшемуся с похожей ситуацией.
Мозговой штурм	<p>Оперативный метод решения проблем на основе стимулирования творчества. Участникам обсуждения предлагают высказывать как можно больше идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей выбирают удачные, которые могут быть использованы на практике. Этот методический прием способствует развитию практических навыков, творческого мышления, выработке практических навыков по определенным вопросам педагогической теории и практики. Используется для изучения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме.</p> <p>Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предварительный (постановка проблемы). Проблему формулируют, выбирают ведущего, распределяют роли.</li> <li>2. Основной (генерация идей). Все участники должны высказывать идеи, отказаться от любой критики выдвинутых предложений, комментировать идеи других участников.</li> <li>3. Заключительный (группировка, отбор и оценка идей). Приветствуются все идеи, оценка высказываний, применение различных методов анализа для выбора эффективного решения.</li> </ol>

Какой должна быть методическая работа в образовательном учреждении? Ввиду отсутствия прямой взаимосвязи между эффективностью методической работы и повышением качества образования в ОУ, для оценки успешности методической деятельности нельзя применять такие критерии, как результаты сдачи учащимися ГИА и ЕГЭ или мониторинг учащихся. Это неудивительно, поскольку значение имеет практика применения передовых учебно-методических разработок, а не их результаты. К тому же многие педтехнологии и методики, разработанные десятилетия назад, только сегодня получают массовое распространение. В контексте этого критерии оценивания школьной методической работы лежат в психолого-педагогической плоскости и относятся к качественным, а не количественным.

Методическая работа протекает успешно, если: она рационально направлена на решение проблем, актуальных для конкретного педагогического коллектива; осуществляется в единстве методического подхода в рамках педагогического коллектива (технологии, методики и педагогические системы учителей не противоречат друг другу); реализуется в единстве учебно-методических комплексов и учебных программ, отобранных для образовательного учреждения среди множества других; инновационные технологии и методики используются максимально рационально и прицельно в соответствии с задачами конкретного педагогического процесса; в педагогическом коллективе установлен комфортный психологический климат, направленный на улучшение учебно-воспитательного процесса; временные затраты на подготовку к занятиям рациональны, учителя не используют методы «как его научили когда-то», «по старинке» и аналогичные, однако и не тратит на это долгие часы, поскольку владеет приемами рационального распределения времени и труда; учителя удовлетворены своим трудом, они реализуют стремление к новизне, постоянному совершенствованию, в чем можно убедиться на основании систематических наблюдений и анализа;



коллективная и самостоятельная методическая деятельность пропорциональны, что с одной стороны стимулирует инициативность и самостоятельность, а с другой — консолидацию педагогического коллектива.