

## **Научно-методическая работа в условиях перехода образовательного учреждения на ФГОС НОО и ООО**

Федеральные государственные образовательные стандарты начального и основного общего образования - это обширные комплексы материалов и документов, взаимосвязанных друг с другом и обеспечивающих их внедрением в практику массовой школы. Данное внедрение не может осуществляться только на основе знакомства с комплексом этих документов. Педагоги должны быть адаптированы к новым структурным, содержательным и технологическим его компонентам, совершить новый шаг в своем профессиональном развитии. По сути дела, должен произойти процесс принятия и нахождения себя в новом поле профессиональной деятельности, заданном параметрами образовательных стандартов второго поколения.

Таким образом, внедрение ФГОС НОО и ООО может обостриться противоречиями, требующим своего разрешения, а именно:

- необходимостью модернизации системы управления методической работой в образовательном учреждении и отсутствием теоретических основ стратегии и тактики этой модернизации;

- повышенными требованиями к работе педагогов и неготовностью к удовлетворению данных ожиданий общества в силу недостаточности научно-методической и технологической поддержки их деятельности

- сохранением традиционных подходов в управлении методической работой в школе и неудовлетворенностью педагогов устаревшими формами, методами, содержанием методической работы.

Решить данные противоречия невозможно одним лишь изменением программно-методического обеспечения, необходимо изменить общие концептуальные подходы ко всей системе школьного образования. Решить задачу модернизации системы образования нашей страны призваны Федеральные государственные стандарты второго поколения. В них четко обозначены приоритеты Российского образования, позволяющие обеспечить комплексный подход к развитию ребёнка и «вернуть семью» в процесс воспитания.

Первый вопрос, который встает перед образовательным учреждением при переходе на ФГОС – это вопрос готовности школы к работе в соответствии с требованиями новых стандартов. Основными критериями которой являются:

- разработанность плана методической работы, обеспечивающей сопровождение введения ФГОС;
- степень осуществления повышения квалификации всех учителей, работающих в школе (возможно поэтапно по мере введения ФГОС НОО и ООО);
- обеспеченность ОУ кадровыми, финансовыми, материально-техническими и иными условиями реализации основной образовательной программы НОО и ООО в соответствии с требованиями ФГОС.

Как отмечает Поташник М.М. «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».

Целью которой в условиях внедрения ФГОС является обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития (уровень информального и неформального непрерывного образования)

Проводя анализ готовности образовательного учреждения к переходу на ФГОС ОО, чаще всего сталкиваются с проблемой недостаточного уровня мотивационной и методической готовности учителей к предстоящим изменениям. В связи с этим особое место в деятельности необходимо отводить на развитие профессиональных компетентностей педагогов.

Таким образом, одной из наиболее важных задач в сегодняшней работе с педагогическими кадрами является обеспечение учителя необходимым методическим сопровождением в процессе инновационного развития школы. В современной школе востребован педагог, владеющий знаниями психологии,

современными воспитательными технологиями, способный на высоком уровне, комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи.

Решить данную задачу можно лишь через создание в ОУ системы непрерывного профессионального развития (уровень информального и неформального непрерывного образования). Такая организация работы позволяет:

- выявлять затруднения, потребности и образовательные запросы учителей;
- своевременно оказывать помощь в разработке индивидуальных планов и содействия в их реализации;
- выявлять запросы и обеспечивать учителей необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
- создавать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития и решения задач новой деятельности (режима работы, оценки труда, поощрения, стимулирования, вознаграждения; обеспечение необходимыми ресурсами для осуществления обновления образовательного процесса)
- организовывать процесс погружения учителя в решение новых задач профессиональной деятельности и обучение непосредственно на рабочем месте;
- управлять самостоятельным профессиональным развитием учителя через обучение непосредственно на рабочем месте;
- участвовать в выявлении наиболее ценного опыта работы учителей.

Основными направлениями методической работы для нас при введении ФГОС являются:

### **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 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.

**4. Корпоративное обучение педагогов (обучение на рабочем месте).** В процессе его реализации решаются три основные задачи:

- освоение когнитивного компонента (формирование четкого представления о структуре, принципах, требованиях, основных понятиях ФГОС и основной образовательной программы школы, а так же способах их реализации в образовательном процессе школы);
- освоение операционального компонента (овладение практическими навыками моделирования ООП ОУ, внеурочной деятельности, проектирования рабочих программ учебных предметов и программ внеурочной деятельности с учетом требований системно-деятельностного и компетентностного подходов, применения инновационных технологий в образовательном процессе, стратегиями и приемами организации урока);
- освоение мотивационного компонента (повышение потребности педагогов в совершенствовании своей профессиональной деятельности и саморазвитии).

Роль научно-методической службы школы, можно определить необходимостью методического сопровождения и методического обеспечения педагогов (рис.1).



Рис.1 Роль методической службы в школе

Эффективность методической работы в целом, и прежде всего обучения на рабочем месте зависит от используемых форм и методов. Одним из главных требований к их подбору, является практико-ориентированный характер деятельности, позволяющий педагогам не только получить новые представления о чем-либо, овладеть основными способами и алгоритмами действий, но и сформировать у специалистов навыки поисковой, эвристической деятельности.

Приведем перечень наиболее часто используемых нами форм обучения на рабочем месте:

**1. Самоанализ и самооценка** - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям.

Для эффективной организации работы в школе используются:

- Анкета «Эффективность деятельности педагога»
- Анализ работы педагога за учебный год
- Электронные издания (книги), портфолио
- Матрица для выбора формы индивидуальной методической работы

**2. Корпоративное обучение** - обучение педагогов одного учреждения по определенным администрацией целям и решаемым задачи, участников процесса обучения, его вид и способ проведения.

**3. Работа по инструкции, памятке, специально разработанной методике** до полного освоения новой деятельности.

**4. Участие в работе проблемных, рабочих групп** - обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой сотрудников за счет общения, выполнения групповых поручений. В школе могут действовать группы:

- Рабочая группа «Система качества образования»;
- Группа модераторов «Корпоративного обучения педагогов»;
- Методическая команда базового учреждения.

**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. Данная форма реализуется в процессе корпоративного обучения, деятельности методических объединений и проблемных и рабочих групп.

**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. Осуществляется в соответствии с планами методических объединений.

**7. Супервизии** – мероприятия (открытые уроки, мастер-классы), 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. Делегирование** - передача подчиненному нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. Обучение подчиненных в ходе выполнения делегированной работы.

**9. Участие в управлении реализацией проекта введения ФГОС, работа в составе методического объединения**

10. **Ротация** - перевод работника на новое место или должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации

Таким образом, описанная здесь структура научно-методической работы школы не только обеспечивает принятие идеологии ФГОС всеми педагогами образовательного учреждения, но и создает условия для оптимального их вхождения в систему ценностей современного образования, освоения новой системы требований к структуре основной образовательной программы, условиям ее реализации и оценке достижений обучающихся, овладения учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС.

#### **Библиографический список:**

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

2. <http://standart.edu.ru/doc.aspx?DocId=615>