

Комунальний заклад
«Маріупольська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 47
Маріупольської міської ради Донецької області»



«Модель шкільної методичної служби»

Автори моделі:

Воробей Н.І. – директор ЗОШ № 47

Ферсилєєва Ж.М. – заступник директора з НВР

Цунікова І.О. – методист МНМЦ

Ігнатова О.М. – практичний психолог

Маріуполь, 2012

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Модель. Змістовно - функціональне наповнення	8
Концептуальний компонент	8
Управлінський компонент	9
Організаційний компонент	12
Освітній компонент	15
Соціально-партнерський компонент	17
Ресурсний компонент	18
Результативність шкільної методичної моделі	20
Список використаних джерел.	22
Додатки	

Модель діяльності шкільної методичної роботи

Пояснювальна записка

Модернізація освіти потребує впровадження нових, сучасних підходів до організації навчального процесу, зумовила нагальну потребу в реформуванні освіти, визначила вимоги до професіоналізму, сформувала нові вимоги та принципи ефективності у використанні людських, економічних та матеріальних ресурсів.

Сучасна школа як соціально-педагогічна система повинна забезпечити досягнення позитивних освітніх результатів, які б відповідали вимогам суспільства та створювати умови для розкриття потенціалу особистості як учня, так і вчителя. Тому науково - методична та дослідницька, проектна, творча робота педагогічних працівників школи стає невід'ємною складовою діяльності закладу, щодо впровадження державних освітніх установ та програм.

Комунальний заклад «Маріупольська загальноосвітня школа I-III ступенів №47 Маріупольської міської ради Донецької області» організовує діяльність шкільної методичної служби з урахуванням сучасних інноваційних технологій та методик для підвищення ефективності діяльності, систематично працює над підвищенням професійних якостей.

Ідея моделі методичної роботи - створення інноваційної, дієвої моделі системи методичної діяльності, побудованої на кластерній основі (об'єднання однорідних елементів – МО вчителів), менеджмент якої складається з блока наступних компонентів: концептуального, управлінського, організаційного, освітньо - практичного, соціально-партнерського, ресурсного.

Місія методичної служби - створення ефективних взаємовідносин суб'єктів методичного впливу, об'єднаних для здійснення освітньої діяльності, забезпечення освітніх та культурно-освітніх потреб учнів, педагогів, батьків, розробка стратегічних цілей та оперативне планування та корегування діяльності освітнього процесу.

Школа є складовою комплексної системи освіти яка втілює тріаду сучасної філософії освіти: людина - освіта - соціум. В основу теоретико - методологічного підґрунтя діяльності методичної служби школи покладені:

- концепція неперервної освіти (frequent continuing education), яка останнім часом розглядається як навчання протягом життя (life-long learning). Вона передбачає, що навіть за наявності фундаментальної освіти людина повинна з певною регулярністю оновлювати свої знання не тільки з ініціативи установи, але й за власним бажанням;
- концепція «суб'єкта, що навчається» (learning organization), згідно якої формування індивідів, які здатні реагувати на нові вимоги за допомогою постійного навчання й неперервної освіти, здійснюється паралельно з формуванням менеджменту установи, яка формує певні якості. Саме особистість вчителя, яка формує творчу особистість учня та створює систему, механізми й корпоративну культуру середовища, яке в змозі забезпечити потужний внутрішній потенціал учасників освітнього процесу за допомогою навчання в динамічному зовнішньому середовищі;
- концепція «управління знаннями» (knowledge management), в якій акцентується увага на тому, що при сучасному загостренні конкуренції, динаміці змін, орієнтації на прибуток та пошуку переваг, особливого значення набуває управління знаннями, які перетворюються у вирішальний фактор боротьби за конкурентоздатність.

Сучасні концептуальні засади затребували нові підходи та принципи методичної діяльності у школі, а саме:

- гуманність, толерантність, демократичного відношення до суб'єктів впливу;
- системність, узгодженість дій та ідей при плануванні методичної діяльності;
- комплексний та багатофункціональний підхід до організації методичної роботи;
- різноманітність форм взаємодії суб'єктів методичної взаємодії: адміністрації, методистів, педагогів, учнів, батьків;

- відкритість методичних ідей, форм при взаємодії педагогів школи, учнів та батьківської громадськості;
- опора на креативний потенціал педагогів школи;
- стимулювання творчості та створення умов для поширення позитивного досвіду педагогів у самоосвітній діяльності.

Відповідно до цих принципів визначена **мета діяльності шкільної методичної служби** - створення дієвої, ефективної системи роботи, яка формує та стимулює розвиток професійної компетентності, організує умови для вдосконалення педагогічної майстерності та набуття досвіду самореалізації, контролює ефективність фахової діяльності. Мета сформувала низку **завдань** методичної служби школи:

- створення концептуальної бази стратегічних цілей щодо удосконалення системи методичної діяльності школи;
- організація управлінських дій та освітньо - навчальних методичних заходів щодо розвитку професійної компетентності вчителів;
- визначення ресурсного потенціалу для удосконалення методичної роботи школи;
- розширення маркетингової діяльності при визначенні стратегічних напрямків методичної роботи школи.
- організація методичних заходів, та форм для забезпечення якості на рівні сучасних стандартів;
- підвищення рівня психолого-педагогічної підготовки вчителів;
- удосконалення моніторингової діяльності, щодо ефективності методичної роботи школи;
- створення необхідних умов для підвищення якості освітнього процесу засобами сучасних комунікаційних та інформаційних технологій;
- формування інноваційної спрямованості в діяльності педколективу школи, що виявляється в систематичному вивченні, узагальненні та поширенні педагогічного досвіду, впровадженню досягнень педагогічної науки;

- організації комплексної роботи з вивчення змін в державних освітніх стандартах;
- створення науково-методичного, психолого - діагностичного супроводу на індивідуальній та диференційованій підставі;
- розробки методів та форм по стимулюванню самоосвітньої діяльності учителів;

Критерієм професійної компетентності педагога визнається суспільна значимість результатів праці фахівця, його авторитет, соціальний статус у конкретному виді діяльності, а також професійна готовність до змін, соціально-педагогічна ерудиція, здатність оперувати інформацією, готовність до постійного самонавчання та саморозвитку, комунікабельність та емоційна стабільність, здатність до прийняття рішень та організації, відкритість. Згідно визначеним критеріям сформовані **пріоритетні напрямки** методичної роботи школи:

- зміна професійної позиції учителя щодо здійснення інноваційної діяльності;
- формування практичного досвіду на підставі нової філософії освіти XXI століття;
- опанування сучасними науково-педагогічними знаннями про психологічні особливості та методичним інструментарієм у навчально-виховній роботі;
- удосконалення професійних вмінь та навичок проєктувального - продуктивного типу, ефективних інноваційних технологій;
- створення умов для постійного вдосконалення професійної компетентності педагогів, заохочення і підтримки кращих педагогів.

Пізнавальна значущість моделі методичної служби полягає в дослідженні та конкретизації потреб вчителів, щодо ефективної організації педагогічного впливу, розширення сфери методичних дій та стимулювання систематичного педагогічного самовдосконалення.

Теоретична значущість моделі полягає у розробці теоретичних основ, положень, нормативних та методичних рекомендацій, документів щодо удосконалення організації освітньої діяльності.

Практична значущість проекту:

- залучення педагогічних працівників до діяльності по підвищенню якості педагогічної діяльності;
- дослідницько-аналітична маркетингова діяльність з урахуванням сучасних освітніх потреб та умов їх задоволення в навчальному закладі;
- відбір та впровадження ефективних сучасних форм педагогічної діяльності.

Очікуванні результати впровадження моделі ШМС

- якісне впровадження завдань державної політики на рівні навчального закладу щодо організації навчального процесу;
- організація системи підсумково - узагальнюючого методичного супроводу атестаційного процесу вчителів та науко - дослідницький методичний супровід і межатестаційний період по підвищенню рівня професійної компетентності вчителів;
- забезпечення розкриття творчого потенціалу суб'єктів освітньої діяльності та їх самореалізація у життєвому просторі;
- удосконалення системи компетентісно орієнтованого підходу засобами сучасних інноваційних педагогічних технологій та інформаційно - комунікаційних засобів навчання;
- створення експериментальних методично-педагогічних майданчиків на кластерній основі (низка предметних МО) щодо удосконалення фахової майстерності;
- удосконалення методичного інструментарію у педагогічній діяльності вчителів школи.
- створення банку Портфоліо передових педагогів;
- створення банку методичного супроводу по впровадженню профільних програм, курсів за вибором, спецкурсів, гуртків та ін;
- продовження та удосконалення моніторингової діяльності щодо методичного супроводу роботи з обдарованими учнями в олімпіадному руху, МАН, конкурсній, проектній та ін. творчої діяльності.

- удосконалення діагностичної діяльності щодо рівня професійної майстерності та компетенцій вчителів школи.
- накопичення методичного, дидактичного матеріалу та розповсюдження передового педагогічного досвіду;
- підтримка та наповнення сайту школи щодо методичної діяльності.
- формування позитивного іміджу педагогічної діяльності через конкурсну, проектну, суспільно-громадську діяльність.

Освітній продукт: дієва модель проектно - практичної діяльності ШМС з питання підвищення якості та ефективності надання освітніх послуг через удосконалення системи методичного впливу для розвитку творчого потенціалу учителів, підвищення професійної компетентності вчителів.

Наочно – змістовна область: модель шкільної методичної служби.

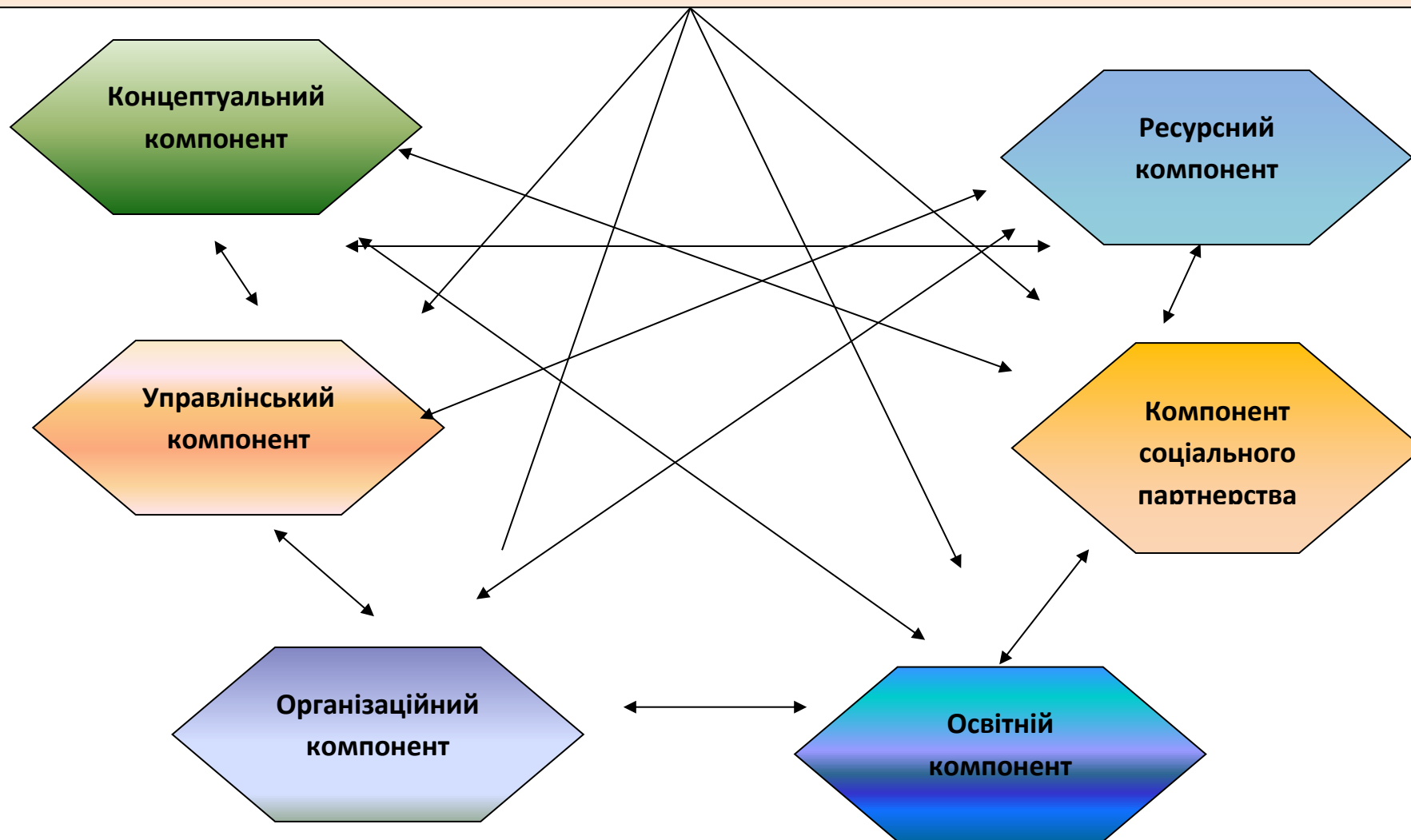
Вид моделі: практико - орієнтована, спрямована на вирішення державних, освітніх та соціальних та завдань суспільства.

Характер координації моделі: регуляторний.

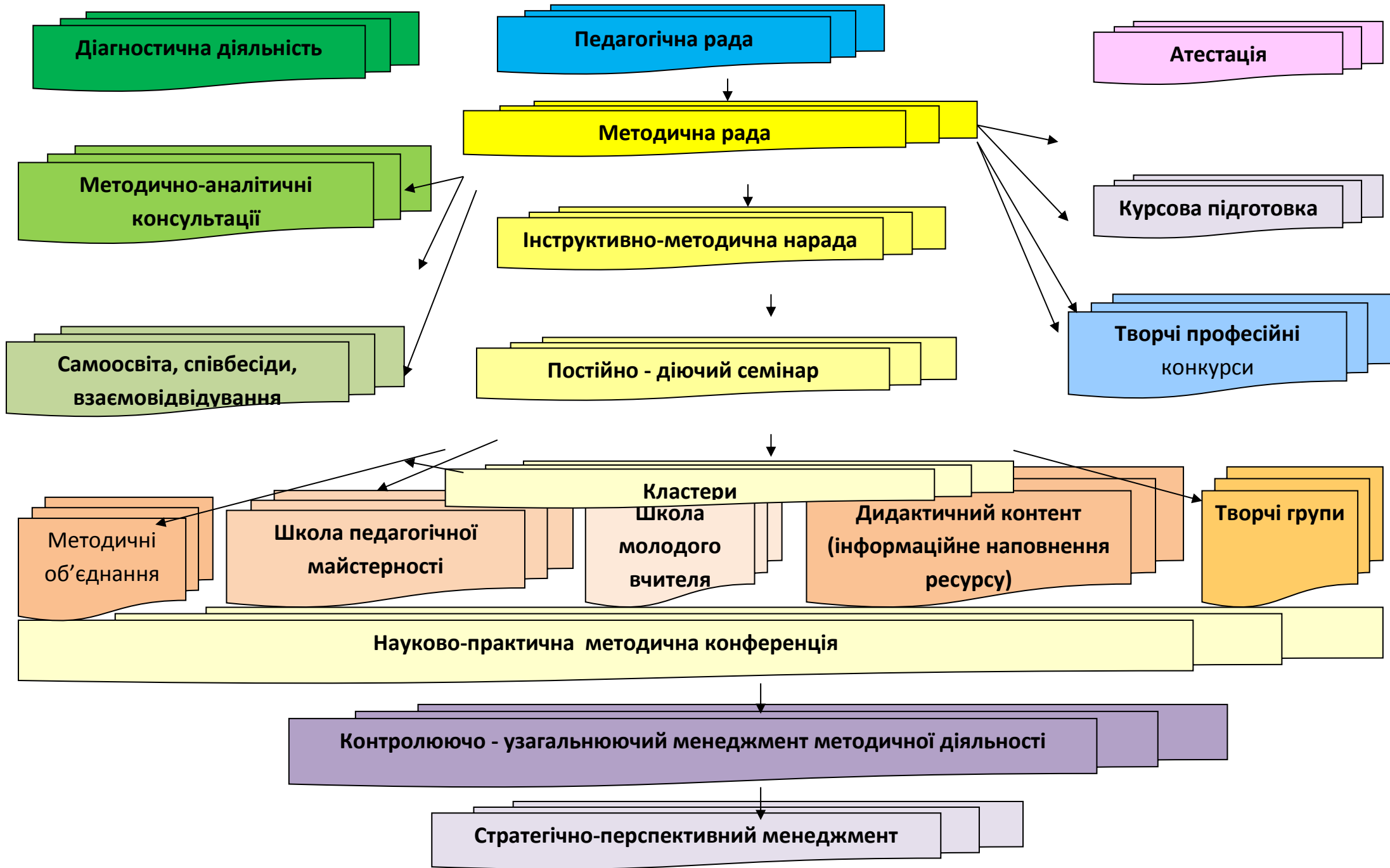
Тривалість реалізації моделі – 3 роки.

Модель діяльності шкільної методичної служби ЗОШ № 47 м. Маріуполя

Мета – створення дієвої, ефективної системи роботи, яка формує та стимулює розвиток професійної компетентності, організує умови для вдосконалення педагогічної майстерності та набуття досвіду самореалізації, контролює ефективність фахової діяльності



Структура діяльності шкільної методичної служби ЗОШ № 47 м. Маріуполя



Модель. Змістовно - функціональне наповнення

Модель ШМС створена з наступних компонентів:

- концептуального
- управлінського
- організаційного
- освітнього - практичного
- соціально – партнерського
- ресурсного.

Вона охоплює усі ланки та види освіти: дошкільну, середню, середньо-професійну, вищу, позашкільну. Модель відображає інноваційний підхід щодо удосконалення системи методичної діяльності в школі (Додаток 1,2)

Концептуальний компонент

Одним з головних напрямків роботи - створення оптимальної методичної системи, діяльність якої буде спрямована на створення концептуальних положень, програм, проектів, нормативних документів, які регламентують, організують освітянську діяльність, створюють позитивний методичний супровід освітнього процесу у навчальному закладі. Концептуальний компонент визначає цілі, мету, завдання методичної служби та опрацьовує змістове та технічне наповнення, проводить діагностичну та маркетингову діяльність щодо методичних потреб вчителів, формує пріоритетні напрямки та визначає стратегічні плани.

При реалізації концептуального компоненту були *сформовані наступні локальні документи та положення:*

- Положенням про педагогічну раду
- Положенням про методичну раду
- Положенням про методичний кабінет
- Положенням про методичне об'єднання
- Цільова програма «Кадри. Професійна компетентність вчителя»

Управлінський компонент

Управлінський компонент ШМС – є складним та комплексним явищем, бо передбачає спеціалізацію за змістом і видами діяльності, вимагає кооперації з метою

досягнення комплексної реалізації цілі, багатогранна за своїми проявами. Тільки зважене, збалансоване залучення в дію всіх елементів управлінської діяльності здатне надати діяльності раціональність та ефективність.

При вирішенні завдань методичної діяльності була визначена методична **проблема навчального закладу «Удосконалення педагогічної системи роботи навчального закладу через підвищення професійної компетентності педагогів школи засобами впровадження інноваційних сучасних технологій»** та окреслена структура управління методичної діяльності (Додаток 3).

Вона передбачає організацію структурних підрозділів та форм:

- педагогічна рада;
- методична рада;
- кластери (низка шкільних методичних об'єднань, форм);
- динамічні групи;
- творчі групи;
- методична конференція;
- методичний форум;
- школа педагогічної майстерності;
- адресна допомога;
- консультативна служба;

Стабільність цієї системи дає можливість застосовувати різні форми методичної роботи, що робить методичну роботу цікавою і привабливою для педагогічних працівників. У будь-якій ланці цієї системи є можливості для кожного вчителя для прояву творчих здібностей, для самореалізації, що особливо відрізняє наших педагогічних працівників.

Менеджмент методичної діяльності складається з різнорівневих елементів – цілепокладального, структурного та функціонального характеру. Принципи управління покладені в основу управлінської діяльності, це основоположні ідеї згідно яких має бути побудована та функціонувати система, що здійснює управління, це - координація розвитку організаційної структури, суб'єктів управління, раціональне використання ресурсів (фінансових, технічних, людських тощо). Управлінський компонент передбачає раціональну децентралізацію

управління з делегуванням повноважень і відповідальності структурним підрозділам, представникам педагогічного колективу. Утворення в управлінській структурі нових форм для здійснення інноваційного розвитку (науково-дослідницька, науково-методична робота, контроль-аналітична та маркетингова служба) здійснюють розроблення і контроль виконання поточної методично-практичної діяльності.

Педагогічна рада

Педрада є вищим органом системи методичної роботи школи, що видається цілком закономірним, якщо врахувати його роль в житті школи. Педради проводяться 1 раз на півріччя і визначають стратегію і тактику роботи педколективу, спрямовану на підвищення якості навчально-виховного процесу.

Шкільний методичний кабінет (ШМК).

Шкільний методичний кабінет є центром роботи в школі (додаток 4).

Основними завданнями ШМК є наступні:

організація систематичної професійної підготовки педагогічних кадрів.

аналіз ефективності роботи школи, визначення проблем, мети, завдань на найближчий період і на перспективу.

створення необхідних умов для забезпечення впровадження педагогічних технологій, реалізації Програми розвитку школи.

узагальнення передового педагогічного досвіду вчителів.

ШМК містить наступні матеріали:

- Концепція розвитку школи;
- Програма розвитку школи;
- План роботи школи на навчальний рік;
- План роботи МО;
- методичні матеріали;
- дидактичні розробки вчителів;
- матеріали з атестації вчителів;
- навчально-методична література.
- Дидактичний контент.

Методична рада

Головною метою діяльності науково-методичної ради є: вибір стратегічних напрямів розвитку та вдосконалення змісту навчально-виховного процесу; оцінка якості науково-методичного забезпечення процесу навчання і виховання учнів; оцінка ефективності використання інноваційних технологій.

Основні *функції* методичної ради:

координація діяльності методичних об'єднань,
моніторинг якості та активності діяльності об'єднань,
забезпечення зовнішніх зв'язків (з позашкільним освітнім простором).

Методична рада керує діяльністю ШМК. Мета діяльності методичної ради - організація та координація методичного забезпечення навчально-виховного процесу, методичної навчання педагогічних кадрів. Методрада веде роботу за наступними напрямками:

- створення умов для зростання педагогічного та методичної майстерності вчителів;
- координація роботи ШМО;
- діагностика професійної діяльності вчителів.
- робота над регіональними програмами

Методична конференція

Методична конференція проводиться один раз наприкінці навчального року. Вона є завершальною ланкою методичної роботи в школі. На ній проводяться підсумки роботи ШМО і вчителів-предметників, які не входять до складу ШМО. Головним завданням методичної конференції є активізація творчого потенціалу колективу в цілому і окремих вчителів. Матеріали методичної конференції оформляються в ШМК, ідеї та пропозиції розглядаються на педраді в наступному році.

Організаційний компонент

Організаційний компонент, спрямований на досягнення тактичних цілей. Показником життєздатності організаційної структури є стійки зв'язки із зовнішнім освітнім середовищем, відкритість закладу соціальним запитам, позитивний імідж педагога, корпоративний кодекс честі вчителя та ін.. Організаційна структура яка виконує певні функції через свої структурні підрозділи. Ефективність досягнення мети діяльності залежить від привільно організованого менеджменту діяльності,

використання ефективних форм і методів структурних підрозділів, методів стимулювання, підтримки, ефективного регулюючого впливу.

Шкільні методичні об'єднання

Дієвою структурою, яка організовує методичну роботу вчителів - предметників і класних керівників, є методичне об'єднання (МО). Це колективний орган школи, сприяє підвищенню професійної мотивації, методичної культури вчителів та розвитку їх творчого потенціалу (додаток 5).

Шкільні методичні об'єднання:

- організовують методичну роботу в рамках предметного об'єднання;
- ведуть систематичну позаурочну роботу з предмету;
- відповідають за участь у шкільних та районних олімпіадах і предметних конкурсах;
- відповідають за виконання програм вчителями;
- займаються науково-дослідницькою діяльністю з учнями

Організація роботи методичних об'єднань

Діяльність методичних предметних об'єднань проходить в три основних етапи.

1 етап – підготовчо-діагностичний (вересень-жовтень)

- вивчення різних аспектів теорії питання, оформлення теоретичних досліджень;

2 етап – організаційно - практичний (жовтень-березень)

- застосування теорії на практиці,
- обмін досвідом всередині групи,
- моніторинг результативності діяльності;

3 етап - підсумковий (квітень-травень)

- творчий звіт методичних об'єднань;

Організовується загальношкільний методичний день для творчого звіту об'єднання: відкриті уроки, майстер-класи, тематичний педрада.

- самооцінка діяльності методичних об'єднань;
- оформлення результатів діяльності;
- визначення перспектив функціонування методичних предметного об'єднання.

Особлива увага акцентована на діяльності методичних об'єднань, які очолюють досвідчені висококваліфіковані педагоги: вчителів початкових класів (керівник Ріхтовська В.В., учитель вищої категорії), вчителів російської мови та літератури (керівник Ігнатова О.М. учитель вищої категорії, «Вчитель-методист»), вчителів математики, фізики (керівник Писарева О.О., учитель першої категорії), учителів природничих дисциплін (керівник Боруш О.М., учитель вищої категорії, «Старший вчитель»), вчителів української мови та літератури (керівник Онопрієнко А.М., учитель першої категорії), вчителів англійської мови (керівник Чаплигіна Л.М., спеціаліст вищої категорії, «Старший вчитель»), класних керівників (Сарбаш О.С., педагог-організатор) .

Планування роботи ШМО будується на підставі завдань, що впливають з оцінки школи, методичного об'єднання, з проблемних питань діяльності всіх методичних підрозділів, що впливають з аналізу результативності роботи за попередній рік. Результативності діяльності метапредметних об'єднань сприяє підтримка бібліотечно-інформаційної служби школи, шкільного психолога, програміста. Кожне з метапредметних об'єднань може представляти свій досвід і в позашкільному освітньому просторі.

На першому організаційному засіданні об'єднання вибирається керівник, основні обов'язки якого:

- організація роботи об'єднання,
- ведення звітної документації.

Кожне засідання методичного об'єднання протоколюється. В електронному вигляді оформляються результати методичної діяльності об'єднання, результати моніторингу. Ведеться портфоліо групи.

В ході роботи можуть проводитися об'єднані засідання ШМО.

У рамках роботи ШМО передбачаються завдання вчителям. Вони можуть бути такими:

- розробка системи уроків з теми або курсу;
- моделювання уроку (цілком або фрагментарно);
- розробка спецкурсу, програми дослідження з певної теми;
- підбір літератури з певної теми, курсу, проблемі;

- складання контрольних матеріалів, тестів;
- складання дидактичного матеріалу;
- розробка планів гуртків, сценаріїв позакласних заходів з предмета, курсів за вибором;
- відвідування уроків, позакласних заходів з наступним аналізом;
- представлення власного досвіду роботи з теми, проблеми;
- робота над темою з самоосвіти;
- підготовка доповідей з певної проблеми;
- підготовка презентацій по вивченій темі, проблемі;
- захист власних досягнень у рамках власного дослідження;
- творчий звіт по певній темі або в рамках єдиної методичної теми;
- демонстрація матеріалів з підготовки до узагальнення ППО.

У рамках ШМО організується самоосвіта вчителів. Цей компонент займає особливе місце в нашій системі методичної роботи і в забезпеченні її цілісності. На засіданнях ШМО учитель звітує про виконану роботу із самоосвіти, представляючи підсумки в різній формі: доповіді, відкриті уроки, творчі звіти. Все це планується заздалегідь і контролюється керівником ШМО. Для фіксації та систематизації методичної роботи вчителі ведуть методичний щоденник, який узагальнює роботу в межах атестаційний період.

Самоосвіта вчителів пронизує всі компоненти системи методичної роботи, забезпечуючи більш високий рівень їх функціонування, тому воно є системоутворюючим компонентом.

Освітній компонент

Освітній компонент впроваджує нормативну частину змісту навчання, дотримання до державних вимог, обсягу та рівню навчання. Інноваційна спрямованість освітнього компоненту полягає у переході на концептуальний рівень освітньої діяльності, стратегічне планування інноваційного розвитку освітньої діяльності (додаток 6).

Атестаційний компонент

Підвищенню рівня професійної компетентності вчителів сприяє атестація педагогічних кадрів. Атестація проводиться відповідно до нормативно-правових

документів: Конституції України, Законів України „Про освіту”, „Про загальну середню освіту”, Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, кваліфікаційних характеристик педагогічних працівників (додаток 7).

У закладі формуються перспективні (на 5 років) та поточні (на кожен рік) плани: атестації та курсової перепідготовки педагогів.

Під час атестації відбувається комплексне оцінювання рівня кваліфікації та результативності діяльності педагогів. Учителі підтверджують високий рівень професіоналізму. Атестація проводиться відкрито. Адміністрацією, членами атестаційної комісії вивчається досвід роботи вчителів, відвідуються уроки, виховні заходи, проводяться творчі звіти.

Під час атестації налагоджена система організаційно-методичного супроводу, взаємодія з методичними об'єднаннями, вивчається рейтинг учителів, які атестуються, серед колег, батьків та учнів.

У ході атестації надається комплексна оцінка рівня кваліфікації, педагогічної майстерності, результатів педагогічної діяльності. Високий кваліфікаційний рівень педагогів є адекватним якості навчально-виховного процесу. Цілеспрямоване професійне самовдосконалення педагогічних кадрів – одне з головних завдань розвитку освітньої системи .

Пріоритетними напрямками системи підвищення професійної компетентності педагогічних працівників школи є: формування професійної компетентності педагогів; осмислення сутнісних змін у системі освіти в контексті приєднання України до Болонського процесу; моніторинг якості освітньої діяльності; впровадження нових технологій навчання і виховання в умовах профілізації старшої школи; самоосвітня діяльність педагога; залучення педагогічних кадрів до дослідницької роботи; психолого-педагогічний супровід освітньої діяльності.

Однією із форм підвищення кваліфікації є курсова перепідготовка, яка відбувається планово з урахуванням побажань педагогічних працівників щодо змісту, форм та методів проходження курсів (додаток 8).

Обов'язковим є знайомство педагогічних працівників з можливостями підвищення кваліфікації. У школі має місце системне вирішення проблем підвищення кваліфікації. Поряд з курсовою перепідготовкою широко

застосовуються можливості самоосвітньої діяльності. Кожен педагог займається самоосвітою згідно індивідуального плану підвищення кваліфікації, який включає до себе опрацювання післякурсного завдання, працює над портфоліо, веде методичний щоденник. В системі методичної роботи є заходи, що сприяють підвищенню кваліфікації: конференції, семінари, консилиуми, педагогічні ради, презентації перспективного педагогічного досвіду. Новою формою підвищення кваліфікації стали очно-дистанційні курси з модульно-кредитною системою навчання, за якою за останні два роки пройшли навчання 9 вчителів. Навчальний заклад має вихід в Інтернет, що надає можливість учителям виконувати курсові контрольні завдання дистанційно.

Центром методичної роботи в школі є шкільний методичний кабінет, бібліотека, оснащені комп'ютерами, підключеними до мережі Інтернет.

Кожен вчитель, який проходив курсову підготовку, надає звіт про підсумки курсової перепідготовки. В грудні 2009 року на методичній раді науково-методичного центру м. Маріуполя керівник методоб'єднання вчителів математики Писарева О.О. представила матеріали «Про відстеження результативності післякурсного періоду», Воробей Н.І. – директор школи, презентувала результати участі в обласних курсах (квітень 2009 р.), Ферсілєєва Ж.М.- заступник директора з НВР, презентувала результати участі на курсах при ОБЛППО (січень 2012 року).

Такі форми заохочують педагогів до підвищення кваліфікації, забезпечують їх права, є умовами для підвищення фахової майстерності вчителів Курсова перепідготовка поєднується з методичною роботою на різних рівнях та самоосвітою.

Компонент соціального партнерства

Підвищення рівня соціально - культурного розвитку - важлива частина у методичній діяльності. Ефективною складовою навчально- виховної системи є цільові програми, які визначають ресурси, виконавців, термін, комплекс заходів, що забезпечує вирішення проблем найбільш ефективними шляхами. Соціальне партнерство - ефективний засіб регулювання відносин між компонентами кластера.

Цілі партнерства можуть бути різними від партнерства до вирішення освітніх проблем, механізмів регулювання, рівнів координації дій, контролю за діями, додержування до норм, угод та ін.. Чітке розмежування цілей і завдань компонентів

методичної системи школи, а також їх функцій, робить розроблену систему дієздатною.

На педраді визначаються стратегія і тактика розвитку школи. ШМК через методрадою розробляє конкретні напрямки роботи, які доводяться до ШМО. На засіданнях ШМО реалізується прийняте рішення на практиці, розробляється вчителями. Підсумки роботи ШМО підводяться на методичній конференції.

Але є у даних компонентів і зворотний зв'язок - ШМО самостійно приймають рішення, виходять з пропозицією на метод радою, методрадою аналізує дану пропозицію і ставить перед адміністрацією підняту проблему, адміністрація виносить на педраду.

При плануванні роботи педагогічного колективу школи на навчальний рік з реалізації Програми розвитку школи враховуються всі ланки методичної служби школи відповідно до їх призначення та функціями.

Ресурсний компонент

Формування ресурсного потенціалу, оптимальних базових пропорцій входить в компетенцію завдань стратегічного менеджменту і можуть бути вирішеними лише в комплексі заходів, які забезпечать ефективний розвиток та функціонування.

Функціональна структура ресурсного потенціалу відображає вплив ресурсного компоненту на результати їх використання. Кожен вид ресурсів будь то людські, технологічні чи матеріально-технічні є необхідною складовою діяльності. Їх наявність, якість, кількість, об'єм та інші показники можуть гальмувати чи стимулювати діяльність, мати негативні чи позитивні наслідки.

Використання ергодизайну – методу проектування, який досліджує можливості підвищення ефективності труда засобами безпечної взаємодії людини із засобами праці і трудовим середовищем, з урахуванням специфічних можливостей взаємодії людини і технічних засобів, адаптація людини до новітніх інформаційно-технологічних умов труда. Роль людського фактору та рівню розвитку менеджменту величезна. Саме наявність ефективного керівництва створюватиме поступовий розвиток для освітнього процесу.

Методична робота проводиться у різноманітних формах і напрямках, враховує індивідуальні особливості, реальний рівень підготовки педагогічних кадрів, традиції

школи тощо. Вона являє собою цілісну, створену на наукових досягненнях, надбаннях передового досвіду і конкретному аналізі проблем навчального закладу систему, спрямовану на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, на досягнення оптимальних результатів навчання, виховання й розвитку конкретних учнів і класів.

Методична робота спрямовує кожного вчителя на професійне зростання, поглиблення педагогічної та індивідуальної компетентності.

У школі складено належні умови для самоосвітньої діяльності педагогів. З 2007-2008 навчального року до теперішнього часу спостерігається стабільність кадрового складу. Навчальний заклад забезпечений педагогічними кадрами на 100%. У 2010-2011 навчальному році всі предмети викладають 46 учителів, з яких 4 мають середньо-спеціальну освіту, 42 – вищу освіту. Віковий склад та практичний досвід педагогів обумовлюють високий рівень працездатності колективу, що є головною умовою реалізації державної політики у галузі освіти та здійснення інноваційних ідей розвитку закладу (Додаток 9).

Основними мотивами розстановки педагогічних кадрів є:

- наступність та результативність у роботі вчителя;
- педагогічний досвід та кваліфікація вчителя;
- характер взаємовідносин суб'єктів навчально-виховного процесу.

Вчителі школи беруть активну участь у методичній роботі міста, області. В школі працюють 3 методисти Науково-методичного центру. 10 грудня 2010 року – проходив міський семінар для директорів шкіл м. Маріуполя «Роль освітнього округу в створенні умов для надання якісних освітніх послуг», 22 червня 2011 року – обласний семінар «Освітній округ як інноваційна модель управління».

Педагоги школи беруть участь в районних, міських, обласних, Всеукраїнських педагогічних форумах та конкурсах. Одним із показників цієї роботи є участь в конкурсах професійної майстерності:

- Всеукраїнському конкурсі «Вчитель року» (I етап) - Кисельова Т.В. (2001 р), Цунікова І.О (2004р), Малютіна О.Ю., Чекмак В.К.,(2010), Терехова В.В.(2011р-III місце)
- Всеукраїнський конкурс «Кращий бібліотекар року» - Марченко Л.А.

- обласний конкурс «Кращий працівник року» - Воробей Н.І. (2010 р.), Цунікова І.О. (2011 р.).
- міський конкурс «Маріупольчанка року» в номінації «За особистий внесок в розвиток освіти, духовне, моральне та інтелектуальне виховання підростаючого покоління» - Воробей Н.І. (2010 р.).
- міський конкурс «Кращий клас року», «Кращий класний керівник» - Кузнецова І.О. (2009 р), Чекмак В.К. (2010р).

Вчителі є членами журі та експертних груп у різних учнівських та професійних конкурсах.

В 2009 році два вчителі (Ігнатова О.М., Боруш О.М.) стали переможцями міського конкурсу візиток творчого вчителя.

Вчителі школи постійно працюють над підвищенням свого кваліфікаційного рівня. Значна увага приділяється підвищенню комп'ютерної грамотності (70% педагогів володіють комп'ютерами). Протягом 2010-2011 навчального року проведено на базі ЗОШ № 47 семінар під керівництвом учителя інформатики школи-лицею з інформаційних технологій №69 Залевської Н.А., 22 педагога мають сертифікат з інформаційних технологій (додаток 10).

У наш час інформаційні ресурси мають особливу цінність, та є продуктом інтелектуальної діяльності кваліфікованої й творчо активної людини та розглядаються як важливий фактор якісних змін у діяльності. Людський ресурс, інформаційний капітал, наукові методи, кваліфікація, організаційні принципи набувають вирішальне значення для діяльності.

Для організації підвищення професійної компетентності вчителів була створена цільова програма «Кадри. Професійна компетентність вчителя», яка затверджена на засіданні педагогічної ради ЗОШ № 47 від 21.03.2011 (протокол №2) (додаток 11).

Результативність шкільної методичної моделі

Найважливішу роль в організації роботи школи з її реалізації грає методична служба школи. Система методичної роботи складалася протягом кількох років, і в даний момент вона представляється нам найбільш ефективною і працездатною. З метою оцінки діяльності, внесення коректив і визначення подальших шляхів

розвитку методична служба проводить діагностування роботи. Ефективність нашої діяльності оцінюється в трьох напрямках: для дитини, батьків, педагогів. Для цього були визначені критерії ефективності роботи методичної служби:

ефективність для дитини:

- позитивна динаміка якості навчання і виховання;
- відсутність негативної динаміки у стані здоров'я вихованців;
- диференційований підхід до кожної дитини;

ефективність для батьків:

- позитивна оцінка діяльності педагогів з боку батьків;
- готовність і бажання батьків допомагати школі;
- висока ступінь інформованості про стан справ в школі серед батьків;

ефективність для педагога:

- позитивний психологічний клімат у колективі;
- зацікавленість педагогів у творчості та інноваціях;
- задоволеність педагогів власною діяльністю;
- якісно організована система підвищення кваліфікації;
- високий рівень професійної діяльності.

У педагогічному колективі досить високий рівень прагнення до підвищення професійної майстерності. Методична робота має компетентнісно орієнтований характер. Педагоги займалися самоосвітою, стала вище ступінь відповідальності за результати праці. Адміністрацією використовуються різні форми заохочення вчителів за успіхи в роботі

На підставі вище викладеного можна зробити наступні висновки:

- належним чином ведеться робота з розвитку інноваційної діяльності та використання ІКТ у навчальному процесі усіма членами колективу,
- цілеспрямовано ведеться робота з узагальнення досвіду педагогів, досить активно педагоги та учні школи беруть участь у міських та обласних заходах.

Унаслідок управлінських дій щодо залучення педагогічних працівників до наукової, науково-методичної та дослідницької роботи зростає її результативність (додаток 12). Результатами дослідницької роботи стали створення авторських програм предметів за вибором, спецкурсів та факультативів, відкриття нового

профілю, теоретична підготовка педагогічного колективу до формування і розвитку життєвих компетентностей учнів у навчально-виховному процесі, поступова зміна відношень і взаємодій у системі «вчитель-учень-батьки».

За наслідками педагогічних досліджень визначаються пріоритети в роботі закладу освіти, відпрацьовується механізм розробки робочого навчального плану, відбувається модернізація управління закладом освіти на підставі програмно-цільового підходу та запровадження моніторингового супроводу освітніх інноваційних процесів.

Методична робота проводиться у різноманітних формах і напрямках, враховує індивідуальні особливості, реальний рівень підготовки педагогічних кадрів, традиції школи тощо. Вона являє собою цілісну, створену на наукових досягненнях, надбаннях передового досвіду і конкретному аналізі проблем навчального закладу систему, спрямовану на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, на досягнення оптимальних результатів навчання, виховання й розвитку конкретних учнів і класів.

Педагогічним колективом школи здійснюється активна робота в напрямку мотивування учнів щодо участі в олімпіадах, конкурсах, турнірах тощо Третій рік на базі школи проходять Всеукраїнські конкурси «Російське ведмежа», «Колосок», «Кенгуру», «Поліглот», «Патріот», «Соняшник». Вчителі школи є координаторами цих конкурсів.