Карагандинская область

Бухар-Жырауский район

село Гагаринское

Жанпеисова Жанар Бакытжановна

директор школы

**«Организация методической работы в малокомплектной школе»**

Как и в самолете, в образовательной организации есть автоматическое и ручное управление. С автоматическим живется проще: разработаны различными структурами и ведомствами типовые инструкции, формы и примерное содержание локальных актов и образовательных программ. Тянется многолетняя традиция решений администрации. Однако такое искусственное удобство приводит к стагнации и застою. Современная школа должна быть живой, активной, развивающейся.

Школа, в которой я работаю – малокомплектная, общеобразовательная средняя (со смешанным языком обучения). Назначена на должность руководителя ОО – 14 ноября 2017 года.

 В Законе РК «Об образовании» дано определение малокомплектной школы.

Малокомплектная школа – это общеобразовательная школа с малым контингентом обучающихся, совмещенными класс-комплектами и со специфической формой организации учебных занятий.

Специфика МКШ – отсутствие не только параллельных классов, но и отдельных классов.

 В нашей школе есть и совмещенные классы, и классы с малой наполняемостью (средняя наполняемость классов 5-8 учеников), отсутствуют не только параллельные, но и отдельные классы.

Современная общеобразовательная школа, независимо от того городская она или сельская, полнокомплектная или малокомплектная должна располагать учителем с новым педагогическим мышлением, высокой [информационной культурой](https://pandia.ru/text/category/informatcionnaya_kulmztura/), способного к рефлексии, постоянному анализу результатов собственной деятельности, стремящегося к обновлениям, развитию и саморазвитию.

В основе мастерства учителя и педагогического коллектива лежит методическая работа школы. Она является эффективной в случае организации как целостной системы и направлена на  рост уровня  мастерства учителя и педагогического коллектива. Её успешность и результативность зависит от заинтересованности педагогов в профессиональном развитии и, соответственно, от удовлетворённости коллектива от организации образовательной деятельности в школе, а значит и в совершенствовании   своего   мастерства.

 Критериями оптимальной методической работы в школе всегда считались:

* результативность образования, воспитания и развития школьника;
* рост удовлетворённости педагогов своим трудом .

 Как качественно ее организовать? Готовых рецептов не существует. Есть только тернистый путь проб, действий, есть [видение деятельности](https://pandia.ru/text/category/vidi_deyatelmznosti/) благодаря различным курсам повышения квалификации УМЦ, ЦПМ, Өрлеу и т.д., позволяющим не топтаться на месте, а идти в ногу со временем, прогнозируя желаемый результат. Но каждый педагогический коллектив уникален, и из многообразия рекомендаций и советов необходимо выбрать те, которые подходят к условиям школы; адаптировать, а, может, и создать что-то свое, новое.

В любом начинании или проекте вопросы управления всегда играют особую роль.

 Я постараюсь воспроизвести основную часть из тех управленческих шагов, которые мною были проделаны для улучшения организации методической работы: что из этого получилось, с каким проблемами столкнулась и какие решения были приняты в преобразовании методической работы школы.

Система методической работы в нашей школе была традиционной, но в течение последних 4-х лет вносились изменения, которые вывели ее, на мой взгляд, на более результативный и эффективный уровень.

Работу я начала с анализа. Нужно было получить некий срез по наиболее злободневным вопросам качества образовательных услуг, системы учебно-воспитательной деятельности и методической работы. С этой целью было проведено анкетирование среди детей, педагогов и родителей. Родители, отвечая на вопрос: «Устраивает ли вас образование в школе?» 90 % ответили - «да».

Казалось бы, родителей все устраивает, но что нас, педагогов, беспокоит? Анкетирование показало:

* это низкий процент качества обучения(не более 42% по итогам года на протяжении нескольких лет);
* низкий уровень успехов в предметных олимпиадах и конкурсах различного уровня по сравнению с другими школами;
* низкий тестовый балл на ЕНТ на уровне района;
* невозможность прохождения долгосрочных курсов повышения квалификации по преподаваемому предмету из-за невозможности замены учителя во время учебного процесса;
* «педагогическое одиночество» – ситуация, когда учителя крайне редко посещают уроки по своей специальности в своей и других школах, а значит, не имеют возможности изучения опыта своих коллег.

Исследуя кадровые ресурсы нашей МКШ , был сделан вывод о том, что имеется проблема организации работы и управления деятельностью сертифицированных учителей (из 32 учителей школы 9 человек прошли уровневые курсы, что составляет 28,1 %).

В целом сложилась следующая ситуация: сертифицированные учителя по отдельности проводили свои исследования в действии, пытались проводить коучинги и тренинговые занятия по определенным темам, брали в наставничество инициативных коллег. Вся данная деятельность проводилась разрозненно т.е. каждый сертифицированный учитель работал на «себя» - на свою отчетность или портфолио. Многие несертифицированные учителя, перенимая опыт коллег, не углублялись в суть преобразований, активные приемы обучения учащихся рассматривали лишь как необходимость их использования, не понимая цели применения. В ходе открытых уроков наблюдалось то, что педагоги школы пытались применить или показать как можно больше стратегий и приемов, не задумываясь об их развивающей цели.

Методическая тема школы практически не озвучивала проблему, над которой следует работать – была сформулирована скорее формально, чем актуально.

Реальные показатели в своей школе, выявленные в ней проблемы – это и есть те самые точки опоры, из которых необходимо было выбрать приоритет дальнейшего развития и начать преобразования. Только после определения приоритета развития мы смогли четко сформулировать методическую цель, которую нужно достичь за определенный срок.

Задачей реализации первого этапа плана развития школы и выстраивание эффективной методической работы стало следующее:

1. организация работы сертифицированных учителей;
2. внедрение навыка эффективного планирования урока.

Достижение поставленной цели предполагало повышение уровня профессиональной компетенции учителей в целеполагании и проведении эффективной обратной связи для достижения цели урока.

Задачи второго этапа внедрения стратегии развития – это:

1. Повышение результативности коучингов и менторинга через организацию системной работы;
2. Сотрудничество и взаимодействие в сетевых сообществах, организовав исследовательскую деятельность уроков в фокус-группах.
3. Внедрение подхода исследования урока, и таким образом формировать и развивать у учителей навыки анализа, самоанализа урока.

Задачей третьего этапа внедрения стратегии развития было:

1. повышение активности и результативности учащихся в предметных конкурсах, олимпиадах;
2. проектной деятельности учащихся;
3. участие учителей в предметных конкурсах, олимпиадах, семинарах и научно-практических конференциях различного уровня.

 Но данную работу невозможно проделать одному руководителю, для этого нужна команда и желательно единомышленников. Здесь необходимо привлечь сотрудников-единомышленников (заместителей, учителей-уровнивиков) к её достижению и оценить, могут ли они её реализовать. Обсудив с заместителями директора по учебно-воспитательной работе анализ данных и выявленный приоритет развития школы, мною был предложен примерный алгорим действий. Поставлена задача - сформировать команду для доработки или разработки ПРШ и выдвижение ответственных лиц за определенные мероприятия. Важная роль в здесь отводилась созданию группы лидеров из числа сертифицированных и талантливых учителей. При формировании состава группы-лидеров учитывали прохождение учителем уровневых курсов, у которых сформированы навыки наблюдения и анализа, ведения коучинговых занятий. В данную группу вместе с сертифицированными учителями было предложено включить учителей высшей квалификационной категории (они же являются руководителями школьных методических объединений), у которых есть необходимые компетенции для работы с коллективом учителей.

 Затем коллективу презентовали результаты сбора данных. Обсудили поставленные цели, используя «мозговой штурм» по планированию развития школы, где каждый высказал свое мнение и определили «кто лучше сможет это сделать?». Таким образом каждому члену коллектива была предоставлена возможность проявления инициативы и возможность самому возложить на себя ответственность за выполнение определенного поручения.

В ходе планирования распределили роли и ответственных за те или иные мероприятия, обозначили, какие результаты и как они должны быть собраны для формирования доказательной базы.

 Очень важно использовать вклад коллег — считаю, это и есть высший пилотаж управленческой деятельности. Так же важна подготовка правовых основ (на начало учебного года) – это квалификационные требования, правила внутришкольного распорядка, трудовые договора с вновь принятыми сотрудниками, приказы на основании коллегиальных решений педагогического совета и т.д.

На педагогическом совете на тему «Стратегия и тактика развития школы» коллектив учителей коллегиально рассмотрел и утвердил (путем единогласного голосования) предложенный группой лидеров разработанную ПРШ и ответственных за мероприятия.

В рамках плана развития школы была предложена индивидуальная профессиональная поддержка отдельным учителям – «наставничество для коллеги».

Процесс наставничества проходил в форме профессиональной беседы, совместного планирования уроков, наблюдения уроков и их обсуждения.

Школьным тренером был проведен курс занятий с учителями школы в рамках программы «Рефлексия в практике» (100 часов), что в какой-то мере решило проблему прохождения курсов повышения квалификации.

Сертифицированными учителями 2 уровня, исходя из проблемы школы, в ПРШ были запланированы и проведены коучинговые занятия и профессиональные беседы на темы: «Что такое исследование урока и как его проводить?», «Как проводить наблюдение на исследуемом уроке?» «Как правильно поставить цель урока?», «Как построить обратную связь на уроке для достижения его целей?», «Методы и приемы совместного планирования» и т.д.

Внутри методических объединений, а их в школе четыре, были созданы фокус-группы, которые, используя навыки, приобретенные на коучингах, выявляли проблему и выбирали объекты наблюдения, определяли классы, планировали уроки, анализировали и обсуждали результаты проведенных уроков с целю их дальнейшей корректировки.

Учителя третьего уровня, были ответственны за проведение мастер-классов, поэтому принимали участие в коучинг-сессиях, чтобы при демонстрации урока «удачнее» показать тематику коучинга.

После завершения определённых этапов реализации ПРШ проводили встречи в форме круглого стола, т.о. подводили итоги среднесрочных преобразований, где обменивались мнениями. Хочется отметить отдельные высказывания учителей 2 и 3 уровней:

 - «В процессе планирования и реализации плана развития школы нам впервые удалось систематизировать работу сертифицированных учителей, мы объединились методической темой и целью»;

- «Пересмотрела значимость коучингов, обратила внимание на формулировку тем, итогом коучинг-сессии должен стать определенный «инструмент» или «продукт», которым впоследствии учителя смогут воспользоваться»;

- «Отметила, что проведение мастер-класса тоже должен быть нацелен на определенную тематику – что я должна показать на уроке».

Работа учителей в малых профессиональных сообществах показала, что произошли изменения во взглядах и мнениях – педагоги перестали опасаться ошибок, подчеркивают потребность в профессиональном сотрудничестве и общении друг с другом, приобрели навыки совместного планирования. Итогом этого является то, что учителями школы были даны открытые на базе Токаревской средней школы (РЦ), провели 2 методических семинара на уровне района. На семинары по подведению итогов «пробы пера» с целью обмена опытом, получения обратной связи и оценки построенной методической работы школы были приглашены учителя ресурсного центра, методисты отдела образования. Во время рефлексии по итогам семинара была дана высокая оценка и получены положительные отзывы со стороны участников семинара – такие мероприятия прибавили уверенность и вдохновили весь педагогический коллектив на дальнейшую работу.

 Результатом проделанной работы стала активность участия учителей в предметных конкурсах и олимпиадах различного уровня и получение призовых мест (номинация «Лучший урок» в районном этапе конкурса «Учитель года» - Алькулова Д.Е, районном этапе конкурса «Лучший учитель МКШ» 2 и 3 место - Даулетхан Н., Силам Н., районном этапе конкурса «Лучший педагог-психолог» 1место – РычкоЮ.А., 2 место в областном коункурсе «Лучший учитель истории» - учитель Даулетхан Н., Пhемия Акима области «Лучший учитель начальных классов» - Шинвар Б.,

 На областном уровне обобщали свой опыт учитель математики Куатбекова А.С. (тема: «Организация работы учащихся на уроках математики в совмещенных классах » ) и учитель русского языка и литературы Короленко Н.А. (тема: «Восполнение пробелов знаний на уроках русского языка в 9 классе»)

 Выросло стремление учителя подготовить учеников-призеров предметных олимпиад и научных проектов: 1 место в областном конкурсе по информатике – ученик 6 класса 2022 г., 3 место в международной олимпиаде по физике – ученик 11 класса, награжден премией Акима Карагандинской области, средний балл ЕНТ в 2022 году – 75 баллов).

В процессе реализации поставленных задач увидела, как через команду развития использовать распределенное лидерство по улучшению методической работы в школе.

 Путь развития тернист и труден, но если помнить слова Харви Файерстоуна: «Мы можем иметь постоянный успех только в том случае, если развиваем окружающих нас людей», то можно добиться ожидаемых результатов.