

Методична робота як система

Здійснення повноцінних результативних змін в діяльності навчального закладу не можливе без високого рівня науково-методичного забезпечення і стабільно творчо працюючих педагогічних працівників. Тому питання підвищення їх кваліфікації, вдосконалення майстерності, впровадження у масову практику сучасних досягнень психолого-педагогічної науки та передового досвіду залигається пріоритетним.

Система підвищення професіоналізму педагогічних працівників - це цільовий комплекс взаємопов'язаних і взаємообумовлених організаційно-змістовних компонентів. Вона передбачає безперервну післядипломну педагогічну освіту.

Методична робота - основний компонент цієї системи так як здійснюється практично постійно і найбільш повно враховує запити та потреби педагогічних працівників, більш динамічно реагує на потреби педагогічної практики. Її зміст, визначається як загальними цілями розбудови української національної школи так і конкретними завданнями, що витікають з реального стану професійної діяльності педагогічних працівників.

Отже, **методична робота** - це є сучасна функціонуюча система організаційного та науково-методичного забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників у міжкурсовий період і є дієвим засобом управління навчально-виховним процесом.

Ефективність процесу підвищення професійної майстерності вчителів потребує підведення наукової бази до її організації. Оскільки науково-методична робота є цілісним, складним утворенням, то науковий підхід до її організації і здійснення буде системний.

Розвиток цілісної системи методичної роботи здійснюється відповідно до ряду важливих вимог, які носять принциповий характер, а звідси - **принципи методичної роботи:**

1. Зв'язок з життям, актуальність. Дана група принципів орієнтує організаторів методичної роботи на повний і точний облік соціального замовлення на освіту.
2. Науковість методичної роботи. Цей принцип націлює керівників методичної роботи на досягнення відповідності всієї системи підвищення кваліфікації вчителів сучасним науковим досягненням в різних сферах.
3. Системність методичної роботи. Цей принцип вимагає підходу до методичної роботи як цілісної системи. Оптимальність якої залежить перш за все від єдності мети, завдань, змісту, форм і методів роботи з вчителями, від спрямування на високий кінцевий результат.
4. Комплексний характер методичної роботи. Цей принцип передбачає єдність і взаємозв'язок всіх сторін і напрямків підвищення кваліфікації вчителів (по питаннях методики, дидактики і теорії виховання, психології і фізіології, педагогічної етики і розвитку загальної культури).
5. Систематичність, послідовність, безперервність. Дані принципи передбачають охоплення вчителів різними формами методичної роботи на протязі всього навчального року, перетворення методичної роботи в частину системи безперервної освіти.
6. Творчий характер методичної роботи - створення в кожному ПТНЗ своєї власної системи роботи з викладачами, майстрами в/н.
7. Диференціація підходу до педпрацівників.
8. Робота по підвищенню кваліфікації вчителів. (Постійний пошук важливих пріоритетних проблем і напрямків підвищення кваліфікації і форм роботи з педпрацівниками).

9. Єдність теорії і практики. Цей принцип виступає одночасно проти двох небажаних крайностей: проти недооцінки ролі і значення теорії (перш за все психолого-педагогічної) і проти надмірної теоретичності методичної роботи, проти розриву між теорією та практикою навчально-виховної роботи.

10. Оперативність, гнучкість, мобільність. Творча суть методичної роботи в умовах динамічного росту навчального закладу вимагає вмілого і гнучкого реагування на всі зміни, перебудовуватись у випадку необхідності.

11. Колективний характер методичної роботи. (поєднання загальних (ПТНЗ), групових і індивідуальних форм методичної роботи).

12. Створення умов для творчих пошуків вчителів. (Важливо створення матеріальних, морально-психологічних, гігієнічних, наявність вільного часу для підвищення кваліфікації і роботи над собою).

Можна також відмітити **функції методичної роботи**, на основі яких з урахуванням конкретної ситуації повинні ставитися завдання методичної роботи в кожному ПТНЗ:

Перша група

Функції методичної роботи стосовно загальнодержавної політики в галузі освіти.

1. Функція осмислення соціальної ролі методичної служби (нормативно-правова база).

2. Функція осмислення педагогічними працівниками передбачає формування готовності до практичного сприйняття положень реформування ПТО, так і стосовно конкретного теоретичного предмета.

Друга група:

Функції методичної роботи стосовно конкретного педагогічного працівника.

1. **Аналітично-оцінювальна**. Її сутність полягає передусім у критичному

осмисленні існуючої педагогічної практики та особистого професійного досвіду і їх оцінювання.

2. **Адаптивна функція** (адаптація до педагогічної професії, до кардинальних змін в освіті, переборення психологічних бар'єрів).
3. **Компенсаторська функція** (відтворення частково втрачених знань, нарощування нових, що веде до підвищення педмайстерності).
4. **Розвивальна функція** системи методичної роботи, що веде до розвитку особистості.
5. **Прогностична** - полягає у формуванні прогностичних умінь, передбачити результати.
6. **Інформаційно-пропагандистська** (інформаційне забезпечення діяльності педпрацівників (нормативні документи, наукова література, інтернет і т.д.).
7. **Комунікативна** (вона сприяє безпосередньому спілкуванню педагога з колегами, науковцями).
8. **Стимулююча** - заохочення і підтримка педпрацівників щодо професійного розвитку.

Суть і завдання:

Серед шляхів оптимізації методичної роботи можна визначити: **Подолання:** формалізму, надмірної регламентації, категоричності, волюнтаризму ("роби тільки так", треба тільки це"...). Оптимізуючим чинником, насамперед, є доцільний розподіл з керівництва методичною роботою.

Директор ПТНЗ:

1. Визначає організаційну структуру методичної роботи.
2. Визначає провідні проблеми для роботи над ними.
3. Рекомендує голів м/к.

4. Погоджує з головами м/к план роботи м/к
5. Створює сприятливі умови для методичної роботи.
6. Забезпечує участь педпрацівників у 1 системі підвищення кваліфікації.

Директор ПТНЗ разом з заступником:

- ведуть роботу щодо вивчення й упровадження в практику досягнень педнауки та ППД;
- здійснюють контроль за всіма підрозділами методичної роботи;
- допомагають організації самоосвітньої праці вчителів, керуючись нею.

Заступник директора, методист:

1. Відповідає за планування методичної роботи.
2. Разом з головами м.к. розробляє заходи, які є складовою річного плану роботи.
3. Розробляє та подає на узгодження з директором плани роботи м/к.
4. Організовує роботу всіх методичних ланок школи, координує їх діяльність.
5. Інструктує методичний актив.
6. Організовує роботу методичного кабінету, ради.

Одним із завдань методичної роботи в ПТНЗ є активізація творчих здібностей учителів. Сьогодення вимагає творчого вчителя. Щоб формувати вчителя слід знати його побажання, нахили, сильні і слабші сторони його професійної діяльності.

А звідси організація методичної роботи на діагностичній основі (методи отримання інформації).

- діагностичні анкети (за змістом, функціями, формою);
- відвідування уроків та позакласних заходів;
- аналіз виступів вчителів на засіданнях педради, конференціях, методоб'єднаннях, педконсиліумах, участі в роботі творчих груп (педагогічне спостереження);
- бесіди (позитивне, недоліки, висновки);
- тестування (20-30 контрольних завдань), а потім опрацювання інформації.

Оцінку діяльності педагога можна скласти за окремими шкалами:

1. Психологічні результати діяльності педагога.
2. Функціональні результати діяльності педагога.
3. Структура знань.
4. Гностичні, проектувальні, конструктивні, організаторські, комунікативні уміння.
5. Спрямованість.
6. Характер.
7. Педагогічні здібності.
8. Загальні здібності.
9. Спеціальні здібності.

Процес управління розвитком творчості вчителя в ПТНЗ вміщує планування всієї діяльності колективу на діагностичній основі з урахуванням потреб різних категорій вчителів.

Практика свідчить, що там, де проводиться відповідна робота на діагностичній основі, відбувається зниження педагогічних труднощів щодо самооцінки вчителя.

Анкетування вчителів з основних проблем навчально-виховного процесу проводиться щорічно у квітні - травні.

Розвиток і постійне удосконалення змісту освіти, яке передбачає в умовах реформування освоєння нових ідей, закладених в нових навчальних програмах, курсах, Держстандартах ПТО знаходить відбиток і в формах методичної роботи.

Розглянемо детально окремі основні форми організації методичної роботи. Звернемося спочатку до розгляду колективних форм методичної роботи, не забуваючи про те, що в організаційній структурі реальної методичної роботи ці групи форм - **колективна і індивідуальна** - повинні оптимальним чином поєднуватися.

Однією із самих важливих форм методичної роботи є робота над єдиною методичною темою (проблемою) школи.

При правильному виборі єдиної методичної теми і активній роботі по даній проблемі вона організовує всі інші форми, стає системоутворюючим фактором.

Форми методичної роботи в ПТНЗ

Планування внутріліцейної методичної роботи освітнього закладу включає такі організаторські форми:

- **колективні постійно діючі** (методичні комісії , творчі групи, ШППД тощо);
- **колективні періодичні** (педчитання, методичні оперативки, лекторії, групові консультації);

- **індивідуальні** (самоосвіта, стажування, наставництво, консультації, дистанційне навчання) тощо...

Кожен педагог може брати участь не більш ніж в одній постійно діючій колективній формі методичної роботи, які найбільш повно відповідають рівню його професійної підготовки, досвіду практичної роботи, та бере участь не більше ніж один раз у місяць.

Вчителі, які навчаються у ВУЗах або на курсах без відриву від виробництва, звільняються на період навчання від участі у методичній роботі. Звільняються також і матері, які мають дітей віком до 3-х років. Директори, та їх заступники, беруть участь у роботі м/к, як викладачі.