

СУЧАСНЕ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ НА РІВНІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

М.В.Криворучко

Україна, Черкаська область, м.Сміла, навчально-виховний комплекс «Дошкільний
навчальний заклад – загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №15»
Смілянської міської ради

Відродження національної школи та піднесення її статусу потребують підвищення загальної і професійної культури педагогічних кадрів. Розбудова й перехід до нового якісного стану діяльності навчальних закладів системи загальної середньої освіти стали можливими завдяки підвищенню рівня та результативності методичної роботи (МР) з педагогічними кадрами.

Той, хто причетний до управління, переосмислює свої світоглядні засади, на яких ґрунтується його практична діяльність. Управління стає особистісно орієнтованим, людиноцентристським. Для сучасної школи потрібні педагоги, які шукають і знаходять найбільш ефективні шляхи і засоби вирішення завдань навчання, виховання і розвитку учнів. Вирішення цих завдань потребує удосконалення всіх ділянок методичної роботи, створення умов для самореалізації та саморозвитку педагогів. Завдання підтримки компетентності педагогічних кадрів вирішується через систему методичної роботи.

Сьогодні реальний рівень розвитку МР у школі є одним із найважливіших критеріїв оцінки її діяльності тому актуальність ефективного управління МР на рівні закладу є незаперечною.

Кожен етап МР в навчальному закладі повинен бути *підпорядкований спільній стратегії розвитку навчального закладу*. Саме за цієї умови буде функціонувати системна модель управління МР, орієнтована на конкретне завдання – створити оптимальні умови для результативної (на рівні учнів, педагогів, адміністрації, закладу) МР. Мета роботи – розкрити теоретично-практичні аспекти управління МР у загальноосвітньому навчальному закладі.

Здійснення повноцінних результативних змін у діяльності загальноосвітнього 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 залишається

пріоритетним. МР - 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.

Для сучасного управління першочерговим завданням є визначення функцій МР стосовно адміністрації навчального закладу. Головним призначенням функцій управління методичною роботою в школі є *формування його індивідуальної, авторської високоефективної системи педагогічної діяльності*.

Управління методичною роботою є функціональним обов'язком адміністрації навчального закладу. Сучасний освітній менеджмент здійснює пошук шляхів оптимізації управління як навчально-виховного процесу, так і методичної роботи.

Зокрема оптимізуючим чинником є подолання формалізму, надмірної регламентації, категоричності, волюнтаризму ("роби тільки так", треба тільки це"...). Але основним пріоритетом вважається *доцільний розподіл функцій керівництва методичною роботою*.

Одним із завдань методичної роботи в школі 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 наступний пріоритет - *організація методичної роботи на діагностичній основі* (методи отримання інформації).

Управління будь-яким процесом, зокрема, методичною роботою, полягає в створенні певного алгоритму дій, що дозволяє бачити системну картину діяльності педагогічних працівників та закладу в цілому. Цей **алгоритм** може виглядати таким чином:

1. Цілепокладання та прогнозування методичної діяльності в закладі.
2. Планування окремих форм методичної роботи згідно стратегії розвитку закладу.
3. Організація самоосвітнього менеджменту педагогічного працівника.
4. Моніторинг методичної діяльності педагога.
5. Прийняття управлінських рішень (контроль і корекція методичної роботи).

Процес управління системою науково-методичної роботи на всіх рівнях розпочинається з **обґрунтування мети та завдання розвитку системи** на близьку й далеку перспективи. Передбачаються заходи, які забезпечать їхню реалізацію, досягнення найвищих результатів. Для досягнення цієї мети на етапі цілепокладання важливо обрати науково-методичну проблему, яка б втілювала стратегію розвитку сучасного закладу освіти з

врахуванням вище вказаних вимог освітнього простору України.

Наш заклад працює над науково-методичною проблемою *«Підвищення якості освіти, рівня вихованості особистості, професійної компетентності педагога шляхом впровадження гуманної педагогіки та модернізації навчального процесу»*. Ця тема охоплює всі аспекти методичної роботи в закладі, фактично ілюструє мету діяльності закладу на найближчі 5 років.

Відповідно до обраної теми заступником директора розроблено проект реалізації науково-методичної проблеми, де вказано напрямки і форми методичної роботи. Для досягнення вагомих результатів, в залежності від вибору завдання та змісту методичної роботи, варто поєднувати традиційні і нетрадиційні форми та методи організації роботи.

Планування моделі методичної роботи закладу – запорука ефективності управлінської діяльності. В останні роки у практиці роботи сучасних навчальних закладів сформувалась *особистісно орієнтована модель методичної роботи*. Ця модель ставить за мету максимально розкрити творчий потенціал кожного педагогічного працівника і якомога повніше залучити його до перебудови системи освіти. Тактичні прийоми управління - співробітництво, що ґрунтується на впевненості у творчому потенціалі кожного педагога, на повазі до його індивідуальності. Ефективність особистісної орієнтованої моделі методичної роботи залежить від реалізації умов, за яких можливе досягнення оптимальних очікуваних результатів [4, с.4].

Та за будь-якої моделі методичної роботи вивчення реального стану компетентності педагогічних кадрів є обов'язковою умовою для науково обґрунтованого розроблення головних напрямків змісту й методів удосконалення системи науково-методичної роботи, організації підвищення їхньої кваліфікації на найближчу та далеку перспективи.

Організація управління процесом самоосвітньої діяльності педагогічних працівників повністю відповідає ряду функцій методичної роботи в школі і поєднує аналіз, планування, організацію, контроль, регулювання [7, с.190]. Роль управління на даному етапі – створити умови для систематичної мобілізації педагогів у вирішенні завдань методичної роботи [1, с.3]. Керування самоосвітою вчителя – запорука своєчасної модернізації педагогічного колективу.

Моніторинг методичної роботи в закладі – основа прийняття управлінських рішень. Об'єктом моніторингу в контексті управління методичною роботою в закладі є рівень професійної компетентності педагогічних кадрів (діагностика рівня професійної культури вчителя, рівня оволодіння ним основними педагогічними вміннями тощо). Відстеження можна проводити протягом 5 років (від атестації до атестації). Для цієї

мети в НВК №15 впроваджена рейтингова оцінка методичної діяльності педагогічного працівника, яка базується на критеріях кредитно-модульної системи організації навчально-виховного процесу. Заповнення рейтингової діагностичної карти професійного рівня вчителя дасть змогу здійснити загальношкільний моніторинг якості діяльності педагогічних кадрів, за якого методична служба отримає реальну картину щодо динаміки професійних досягнень й ускладнень педагогів, ефективної педагогічної діяльності відповідно до мети школи [3, с.10-11].

Реалізація управлінських функцій щодо методичної роботи неможлива без належних компетенцій адміністратора школи щодо **прийняття та реалізації управлінських рішень**, метою яких є пошук оптимальних форм, методів ухвал рішень, які б сприяли досягненню самих високих результатів під час здійснення навчально-виховного процесу у школі [2, с.9].

Особистісно зорієнтоване управління як парадигмальне явище в сучасній науці управління освітніми закладами володіє найбільшим потенціалом розвитку, оскільки орієнтується не стільки на людину (зі всіма її недоліками), скільки на особистість, що визначається як система соціально значущих якостей людини, як міра духовного в людині, міра його спрямованості на добро, як найвища форма існування людського духу. Необхідною умовою особистісно орієнтованого управління є *впровадження управлінського моніторингу, організація самоменеджменту педагогічного працівника, згуртованість навколо стратегічної мети діяльності школи.*

Особистісно зорієнтоване управління методичною роботою у загальноосвітньому навчальному закладі володіє найбільшим потенціалом розвитку, оскільки орієнтується на особистість учня та педагогічну майстерність вчителя.

Література

1. Б. Телвін "Резерви підвищення професійної майстерності вчителів"// Завуч, № 11, 2004, - с.3.
2. Білицкий О. Управління навчально-виховним процесом в умовах модернізації контрольно-оцінювальної діяльності // Директор школи. - 2002. - №10.
3. Досвід школи щодо організації методичної роботи. Білик В. // «Управління освітою», №3 (8), 2007.
4. Жерносек І.П. Організація методичної роботи в школі, - К., 1995.
5. Методична служба - школі. Інформаційно-методичні матеріали на допомогу працівникам освіти. Випуск 1. /Укладачі: Ю.В. Буган, Г.Г. Свінних, В.І. Уруський/ - Тернопіль: "Астон", 2003 - 286с.
6. Основні напрямки методичної роботи в навчальному закладі. Палійчук Н.Й. // «Завучу. Усе для роботи», №2, 2009.
7. Хлебнікова Т.М. Управління навчальною діяльністю: навчально-методичний посібник / Т.М.Хлебнікова. – Х.: Вид.група «Основа», 2013. – 224с. – (Серія «Абетка керівника»).