

Городское методическое объединение как инструмент развития профессионализма педагога

Кушкова Татьяна Владимировна

*Методист кафедры управления образования Архангельского областного
института открытого образования*

Автор предлагает разработанную форму информационной карты педагога о деятельности городского методического объединения, которая предусматривает не только использование ее педагогическим работником, руководителем городского методического объединения, заместителем руководителя (или старшим воспитателем), но и их совместное взаимодействие. Применение карты предполагает решение различных задач, направленных на реализацию основной цели: повышение эффективности деятельности городского методического объединения для профессионального развития педагога.

В условиях модернизации образования возрастает роль в развитии профессионализма педагогических работников, задача которого решается через методическую работу в дошкольной образовательной организации, на городском, муниципальном уровнях и др. Одной из форм методической работы является методическое объединение. Как способствовать развитию профессионализма педагога через деятельность городского методического объединения?

Методическое объединение известно как традиционно сложившаяся форма методической работы. Безусловно, в настоящее время содержание деятельности методического объединения в образовательной организации, а также на муниципальном уровне (городские методические объединения — ГМО (Могут быть районные методические объединения — РМО и др.)) претерпевает значительные изменения. Стали применяться современные приемы, методы, технологии, появилась возможность использовать виртуальный способ взаимодействия и др. Все это можно отнести к позитивным преобразованиям, но следует, на мой взгляд, внести в бочку меда ложку дегтя. По моему мнению, встречаются еще ситуации, когда деятельность ГМО в какой-то степени носит формальный характер. Например, педагогические работники планируют мероприятия на учебный год, придерживаясь негласного правила: «кто еще не проводил мероприятия? что можете показать?», или еще хуже — содержание деятельности навязывается сверху. Кроме того, при посещении мероприятий некоторые педагоги или фиксируют где-то некоторые, на их взгляд, эффективные методы, приемы, утопая в бумажной рутине, или вовсе не отмечают позитивные моменты. В результате чего что-то важное забывается. В ряде случаев анализ открытого показа образовательной деятельности проводится

неглубокий. Да еще к тому же руководителю ГМО иногда приходится накануне проведения мероприятий напоминать педагогам об их посещении.

Важно вспомнить, что в п. 36 и 37 приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» указано, что первая и высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе... *активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.*

Несомненно, какое участие принимают педагоги в работе методического объединения своей дошкольной образовательной организации, заместитель руководителя знает. А знает ли он об участии педагогических работников в деятельности ГМО, кроме мероприятий, которые они проводят в своей дошкольной образовательной организации? Предполагаю, что в большинстве случаев нет.

Рассуждая об участии педагогов в деятельности ГМО, необходимо, на мой взгляд, определиться в следующем: в каком случае считать их участие активным? Думаю, что и *через активное участие педагогического работника на мероприятии* (проводят другие) и *когда он сам проводит мероприятие.*

Теоретически известно, да и практически, в профессиональной деятельности у меня сформировалось убеждение, что *форма мероприятия, используемые методы и приемы* влияют на активизацию участия педагога (или отсутствие ее). Например, если использовать одни только теоретические семинары (изложение материала ведущим и пассивное слушание педагогов) или открытый показ образовательной деятельности с воспитанниками, то, конечно, трудно представить активное участие всех присутствующих на мероприятии. Вместе с тем не следует бросаться в крайность и отказываться от мероприятий, направленных на формирование, совершенствование знаний педагогических работников. Поэтому, на мой взгляд, формы мероприятий целесообразно чередовать, например, после теоретического семинара с применением приемов активизации можно запланировать проведение дискуссии или деловой игры, затем открытый показ образовательной деятельности и т. д.

Активное участие педагога способствует его собственной активной мыслительной деятельности, что приводит к усвоению и закреплению знаний. Если смотреть в корень, то *основой активности*, на мой взгляд, является реализация образовательных потребностей и интересов педагогического работника, которая при эффективной форме мероприятия и используемых методах, приемов может привести к развитию его профессионализма.

Однажды в беседе со мной заместители руководителей, педагоги выразили мнение, что надо отказываться от ГМО, так как педагогическим работникам неинтересно присутствовать на мероприятиях. Тогда мною было высказано предложение о том, что прежде чем отказываться от этой формы методической работы, может быть, попытаться выяснить причины нежелания педагогов посещать мероприятия, выявить их образовательные потребности (например, через анкетирование), спланировать формы, методы, приемы мероприятий, ориентируясь на их реализацию и активное участие педагогических работников?

Кроме того, иногда работу ГМО заменяют на деятельность сетевых сообществ, где, конечно, отмечается много позитивного (большие возможности для педагогов в расширении профессиональных контактов, др.). Вместе с тем позволю высказать предположение, что деятельность ГМО с использованием реальных и виртуальных связей может быть наиболее эффективной, так как является более планомерной, может

реализовывать больше задач, сохраняет возможность живого общения, которое, на мой взгляд, очень полезно и др. Поэтому разумно, по моему мнению, организовать работу на муниципальном уровне (ГМО, РМО) и сетевых сообществ, деятельность которых выходит за рамки муниципалитета (например, региональный, федеральные уровни).

Вернемся к основной теме и обозначим назревшие вопросы.

— *Как повысить эффективность деятельности ГМО для развития профессионализма педагогических работников? Как активизировать их участие в деятельности ГМО?*

— *Как педагогу не забыть о посещении мероприятий ГМО?*

— *Каким образом педагогическому работнику фиксировать полезную информацию на мероприятии, которую он будет использовать при анализе мероприятий, деятельности ГМО, самоанализе, в собственной профессиональной деятельности (эффективные методы, приемы и др.) и при этом не утонуть в «бумажном море»?*

— *Как заместителю руководителя владеть информацией об участии педагога на мероприятиях ГМО?*

Для решения этих вопросов предлагаю использовать разработанную **информационную карту педагога о деятельности городского методического объединения**, которая может использоваться и при работе других профессиональных объединений (школы педагогического мастерства, др.).

Структура информационной карты педагога о деятельности городского методического объединения

Информационная карта предлагается в форме брошюры, на альбомных листах, которые перегибаются пополам. В основном на одном листе — две страницы.

Рассмотрим более подробно каждый из разделов информационной карты, а также ее приложения.

Раздел 1

1.1. План работы ГМО на учебный год

1.2. Индивидуальный план педагога на учебный год

После утверждения плана работы ГМО его руководитель (или педагогический работник, по согласованию) копирует данный план в информационные карты педагогов (п/р. 1.1). Кроме того, *каждое мероприятие плана работы* также заранее вносится в раздел 2 (дата, форма и тематика мероприятия, способ взаимодействия), чтобы педагогического работника не информировать накануне мероприятий и при необходимости он смог к нему подготовиться.

Педагог по усмотрению может спланировать *индивидуальный план* на учебный год (Планирование индивидуального плана актуально как для молодых педагогов, так и с опытом работы.), предусматривающий его индивидуальный образовательный маршрут (п./р. 1.2) в рамках возможностей (собственных и ГМО). Исходя из задач, направленных на реализацию цели, педагог планирует мероприятия, ориентированные на удовлетворение своих образовательных потребностей, например, проведение индивидуальных консультаций, бесед с руководителем, членами ГМО, посещение мероприятий педагогов по согласованию с ними, а также мероприятия по подготовке и обобщению собственного педагогического опыта и др. По усмотрению педагог может внести мероприятия из общего плана работы ГМО в данный подраздел. В любом случае

все мероприятия ГМО он посещает.

Раздел 2

2.1. Мое отношение к мероприятию

2.2. Степень собственного участия

Подразделы представляются таким образом, что заранее внесенные дата проведения, форма и тематика мероприятия, способ взаимодействия дают возможность педагогу на мероприятии, не отвлекаясь, отметить и отношение, и степень своего участия. *При анализе мероприятий педагогический работник использует данную информацию.* В подразделе 2.1 «Мое отношение к мероприятию» в графе «Примечание» педагог может зафиксировать что-то значимое для него (методы, др.), что он будет использовать в своей профессиональной деятельности.

Раздел 3

Что использую в собственной профессиональной деятельности с мероприятий ГМО

В этом разделе педагог может сразу зафиксировать то, что он применяет в своей профессиональной деятельности. Руководитель ГМО будет ориентироваться на данную информацию при анализе работы ГМО, в том числе при отслеживании распространения педагогического опыта, использования методических продуктов педагогами в собственной профессиональной деятельности и др.

Раздел 4

Оценка реализации задач

В конце учебного года педагогический работник дает оценку реализации задач ГМО, а также собственных поставленных задач (из индивидуального плана). Формулирует вывод по реализации своих задач и целей. Сведения этого раздела руководитель ГМО также использует в анализе работы для подведения итога по реализации целей и деятельности и др.

Раздел 5

Итоги диагностики по развитию профессионализма педагога

Диагностика (или самодиагностика) проводится в своей дошкольной образовательной организации два раза в год (можно три раза — по усмотрению) по методике, предложенной заместителем руководителя, согласованной с педагогами. Данные вносятся в информационную карту из результатов самодиагностики, выявляется динамика. Руководитель ГМО использует сведения этого раздела для одного из показателей оценки эффективности деятельности (п. 8) и анализа реализации цели (развитие профессионализма педагога).

Приложение 1.1

Отзывы о мероприятиях педагога (может быть бумажный вариант — тетрадь по предложенной форме).

После проведения своего мероприятия педагогический работник предлагает внести отзывы членам ГМО, которые могут использоваться для собственного самоанализа, а также для анализа руководителя ГМО и заместителя руководителя дошкольной образовательной организации. В графе «Примечание» педагогический работник может

отметить, например, выполненное предложение, и др.

Приложение 1.2

Взаимодействие (может быть бумажный вариант — тетрадь).

Может использоваться педагогом. Например, в ходе какого-либо мероприятия у него возникло предложение руководителю ГМО по плану работы на следующий учебный год и, чтобы не забыть, он фиксирует его в этом приложении.

Кроме того, по желанию в этом разделе может вносить записи *руководитель ГМО заместителю руководителя*, например, отмечает активное участие педагога на мероприятиях, др.

Раздел может фиксироваться и *заместителем руководителя*, например, он может написать просьбу об указании количества членов ГМО, которые применяют педагогический опыт их педагога (после обобщения) и степень использования. Если в приложение вносятся записи руководителем ГМО или заместителем руководителя, то они просят педагога показать их адресату, в том числе и в электронном виде. В графе «Комментарии» указывается выполненная просьба или пояснение, за исключением педагога (лично вносит записи о выполненном, др.).

Приложение 1.3

Анкета для педагога

Представлена форма анкеты. Педагог заполняет ее в конце учебного года и передает руководителю ГМО.

Принципы информационной карты педагога о деятельности ГМО

Информационная карта разработана с учетом следующих **принципов**.

- **Индивидуализация** — дает возможность педагогическому работнику быть активным в планировании содержания своего образовательного маршрута.
- **Самореализация** — педагог может выразить желание в анкете провести какое-либо мероприятие или обобщить опыт работы, руководитель ГМО включает в план работы на следующий учебный год, др.
- **Активизация** — ориентирует педагогического работника на активное участие в мероприятиях.
- **Оперативность** — небольшая по объему карта является удобной для быстрого фиксирования полезной информации, анализа и самоанализа педагога по участию в мероприятии; дает возможность руководителю ГМО оперативно вносить коррективы в процесс подготовки и проведение мероприятий.
- **Многофункциональность** — предполагает решение разных задач педагогического работника, руководителя ГМО, заместителя руководителя образовательной организации.
- **Взаимодействие** — направлено на взаимодействие в реализации общей цели педагога, руководителя ГМО, заместителя руководителя образовательной организации.
- **Информативность** — содержит сведения, которые используются педагогическим работником, руководителем ГМО, заместителем руководителя.

Каким образом информационная карта предусматривает *принципы многофункциональности и взаимодействия*? Для лучшего восприятия предлагаю изучить

представленную ниже таблицу.

Использование информационной карты педагога о деятельности ГМО

| Педагог | Руководитель ГМО | Заместитель руководителя |
|---|--|---|
| Цель | | |
| Повышение эффективности деятельности городского методического объединения для развития профессионализма педагога | | |
| Задачи | | |
| <p>1. Спланировать и реализовать индивидуальный план на учебный год.</p> <p>2. Совершенствовать знания и умения по вопросам реализации ФГОС ДО.</p> <p>3. Развивать навыки анализа и самоанализа.</p> <p>4. Активизировать участие в мероприятиях ГМО.</p> <p>5. Обобщить педагогический опыт работы, создать методический продукт (Методические продукты могут предполагать и разработки программно-методического сопровождения образовательного процесса (п. 37 приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».) и др.</p> | <p>1. Удовлетворять образовательные потребности педагога через:</p> <ul style="list-style-type: none"> — реализацию плана работы ГМО и индивидуальный план; — выполнение предложений педагогического работника при организации последующих мероприятий (высказанных при их анализе (Перед открытым показом образовательной деятельности целесообразно руководителю ГМО или педагогу, который будет проводить мероприятие (по согласованию с ним), предложить памятку с критериями и показателями для анализа, который будет проводиться после мероприятия.)). <p>2. Создавать условия для:</p> <ul style="list-style-type: none"> — развития профессионализма педагога; — реализации его профессиональных, личностных, творческих возможностей. <p>3. Анализировать деятельность ГМО</p> | <p>1. Отслеживать развитие навыков анализа и самоанализа педагога и оказывать помощь (при необходимости).</p> <p>2. Анализировать степень участия педработника в деятельности ГМО.</p> <p>3. Содействовать реализации профессиональных, личностных, творческих возможностей педагога.</p> <p>4. Оказывать методическую помощь педагогическому работнику в подготовке мероприятий ГМО (при необходимости).</p> <p>5. Отслеживать распространение педагогического опыта (Предполагают выполнение: «...транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности...» (п. 36 и 37 приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».)), использование методических продуктов педагога членами ГМО, развитие его профессионализма</p> |
| Периодичность использования (непрерывно, каждый учебный год) | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>В течение учебного года для реализации индивидуального плана, а также плана ГМО:</p> <p>1) перед посещением мероприятия ГМО (дата, форма, тематика мероприятия, способ взаимодействия (п/р. 1.1, р. 2);</p> <p>2) на мероприятии (р. 2, др.);</p> <p>3) после мероприятия (для анализа — р. 2, др.);</p> <p>4) в профессиональной деятельности (р. 3, др.);</p> <p>5) в конце учебного года (р. 4, 5 прил. 1.3, др., затем к п. 1 и далее)</p> | <p>1. В начале учебного года (готовит информационные карты для членов ГМО).</p> <p>2. В течение учебного года — при необходимости (после мероприятий, по просьбе зам. рук. и др.).</p> <p>3. В конце учебного года (анализ реализации задач, анкетирования; для составления анализа работы за учебный год, составление плана — все разделы и приложения, затем к п. 1 и далее)</p> | <p>1. После каждого мероприятия ГМО (отслеживает умение проводить анализ и самоанализ, изучение отзывов мероприятия, которое проводит педагог).</p> <p>2. Для отражения просьб, др. (приложение «Взаимодействие», затем к п. 1 и далее)</p> |
| <p>Ожидаемый результат</p> | | |
| <p>Повышение эффективности деятельности городского методического объединения, развитие профессионализма педагога; реализация им ФГОС ДО</p> | | |

Указанные задачи являются примерными, в том числе и для педагога, в индивидуальном плане могут быть поставлены другие задачи, исходя из его образовательных потребностей.

Рассмотрим более подробно **анализ анкетирования педагогических работников** руководителем ГМО (таблица «Периодичность использования — п. 3, анкета — прил. 1.3.).

Обработка данных анкетирования осуществляется следующим образом:

- **по рангу значимости** (п. 1 и 7) — указанные педагогами мероприятия по количеству повторений получают ранг значимости — от самого высокого до самого низкого, п. 1 — для анализа эффективности мероприятий, п. 7 — для планирования работы на следующий учебный год; включаются мероприятия самого высокого ранга (по возможности), мероприятия же, получившие низкий ранг, могут включаться в план работы как консультации (количество педагогов — по потребностям), а также как индивидуальные консультации и (или) в индивидуальный план (по согласованию с педагогом);
- **по количеству** (п. 2) — анализируются причины;
- **в % от общего числа педагогических работников** (п. 3, 4, 5, 6).

Итоги анкетирования используются для анализа деятельности ГМО и составления плана работы на следующий учебный год.

Требования к использованию информационной карты

1. Информационная карта может применяться только по желанию педагога (без принуждения), в том числе руководителем ГМО и заместителем руководителя (по их просьбе).

Ведущая роль в использовании карты отводится педагогу!

2. Информационная карта заполняется на учебный год, затем создается снова (может

прилагаться к предыдущей).

3. Информационные карты предлагаются членам ГМО его руководителем на первом мероприятии учебного года, где объясняется, обсуждается ее использование (сроки предоставления карт педагогами руководителю ГМО и их возвращения (см. таблицу, п/р. «Периодичность использования», возможно и другое движение карт).

4. Карта может создаваться как в бумажном, так и в электронном виде и хранится у педагогического работника.

5. Заместитель руководителя дошкольной образовательной организации должен быть корректным и ни в коем случае не вмешиваться в деятельность ГМО!

Оценка эффективности деятельности ГМО

Проводится руководителем ГМО при анализе работы за учебный год. Для этого определяется *критерий* — *развитие профессионализма педагогов* и следующие *показатели* (количество или в % от общего числа педагогических работников):

- высокая посещаемость мероприятий членами ГМО;
- активное участие педагогов в мероприятиях (анализ анкетирования — приложение 1.3, информационных карт — п/р. 2.2 «Степень собственного участия в мероприятии»);
- проведение мероприятий педагогическими работниками (выступление, открытый показ образовательной деятельности, др.);
- обобщение опыта педагогов, практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной — педагогический опыт (при положительной экспертизе);
- распространение (транслирование) педагогического опыта;
- создание методических продуктов и представление их на мероприятиях (при положительной экспертизе);
- использование методических продуктов членами ГМО;
- повышение профессионального уровня педагогов по итогам диагностики по развитию профессионализма (Важно учитывать, что развитие профессионализма педагога зависит не только от деятельности ГМО, но и от самообразования, методической работы в образовательной организации и на муниципальном уровне, обучения по программам повышения квалификации на региональном, федеральном уровнях и др. Поэтому уровни профессионализма педагога определяются в дошкольной образовательной организации, где заместитель руководителя совместно с педагогом анализирует, выявляет динамику его профессионального развития с учетом всех средств развития профессионализма педагогического работника.) (р. 5 — карты и анкетирования — п. 6);
- и самые главные — (по воспитанникам), определяет в основном заместитель руководителя в соответствии с ФГОС ДО.

По завершении второго года работы ГМО данные по критерию и показателям сравниваются с первым годом, выявляется динамика результатов (при положительной динамике — эффективность деятельности ГМО) и т. д.

Таким образом, информационная карта является *инструментарием* повышения

эффективности деятельности ГМО, которая способствует развитию профессионализма педагога.

 **ДИРЕКТОРИЯ**

<http://www.direktoria.org>

© Информационная система «Директория», 2015

© Практика управления ДОУ №8 (35), 2015