**Миронова Д.Н.,** учитель начальных классов

ОСП «Основная школа №4»

МБОУ «Средняя школа №2 г. Няндома»

**Современные формы методической работы в школе на основе реализации ФГОС**

**Цель:** представить описание современных инструментов и технологий бизнес-обучения, ориентированных на методическую работу в школе для руководителей образовательных организаций.

В статье 19 Федерального закона № 273 «Об образовании в Российской Федерации» говорится о том, что на базе образовательных организаций должны создаваться методические объединения педагогических работников научных и других работников, осуществляющих образовательную деятельность. Методическое объединение в образовательной системе создаются федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, и осуществляют свою деятельность в соответствии с положениями, утвержденными этими органами [1].

В соответствии с вышеуказанным Федеральным законом и Федеральными государственными образовательными стандартами школьные методические объединения должны реализовывать повышение профессиональной компетентности педагогических работников в области образования и информационно – коммуникативных технологий, а также для достижения результатов обучения изменять образовательную среду, обеспечить функционирование информационных ресурсов, позволяющих достигнуть универсальные учебные действия.

По утверждению А.М. Моисеева, методическая работа в образовательной организации должна основываться на следующих принципах:

* связи с жизнью;
* научности;
* системности;
* комплексного характера;
* систематичности, непрерывности, последовательности и преемственности;
* творческого характера;
* конкретности;
* единства теории и практики;
* оперативности, гибкости, мобильности;

создания благоприятных условий для творческой работы.

В условиях модернизации школьного образования, перехода на новое содержание образования возрастает роль школьной методической службы. Реалией сегодняшнего дня стала настоятельная необходимость в формировании профессионального педагогического сознания, способности педагогов обобщать и модернизировать содержание своей деятельности.

Изменения в системе образования, «ускорение» мировых процессов за счет непрерывно развивающихся технологий все больше требуют от современных образовательных организаций внедрения новейших практик и систем управления. Такие понятия, как мотивационный менеджмент, стратегическое и проектное управление, сетевое управление и другие, все активнее реализуются на практике руководителями образовательных организаций. На первый план выходят проблемы развития кадрового потенциала, повышения мотивации к изменениям, создания слаженных, творческих команд, включенных в систему со-управления и развития организации. Нельзя забывать и о повышении автономности школ, которая предполагает усиление влияния учителей и школьной администрации на принятие решений во всех сферах деятельности образовательной организации, активное привлечение к образовательному процессу родителей, сотрудничество с различными социальными институтами. Все это становится вызовом для современной школы, добавляет ответственности, требует гибкости и своевременности принятия решений.

В этой связи особую роль играет модернизация подходов к организации методической работы, под которой понимается, по сути, любая деятельность, направленная на организацию и повышение эффективности учебно-образовательного процесса. Целью методической работы становится не только повышение профессионального уровня учителей, но и создание особой системы взаимодействия внутри коллектива, климата, способствующего развитию образовательной организации и ее адаптации к изменениям.

Е.С. Березняк выделяет следующие задачи, которые должна решать методическая работа в школе:

* изучение и внедрение в педагогическую практику передового опыта;
* внедрение новейших достижений педагогической и психологической наук;
* овладение новыми методами обучения и воспитания;
* систематическое изучение и анализ учебных программ;
* совершенствование урока.

Г. И. Горская считает, что в процессе организации методической работы решаются следующие задачи:

* систематическое повышение идейно - политического и научного уровня учителя;
* подготовка учителя к освоению им содержания новых программ и технологии их реализации;
* регулярное ознакомление учителя с достижениями психолого-педагогических дисциплин и методики преподавания;
* изучение и внедрение в школьную практику передового опыта, творческое использование проверенных рекомендаций;
* обогащение новыми, прогрессивными и более совершенными методами и средствами обучения;
* постоянное совершенствование навыков самообразовательной работы учителя, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности его педагогического труда.

На сегодняшний день существует большое количество разных форм методической работы. Большая часть из них носит групповой (коллективный) характер и базируется на обмене опытом и активизации интеллектуального потенциала участников. Такие привычные формы взаимодействия, как конференции, круглые столы, различные советы, оперативки, групповые консультации, в традиционном их понимании теряют свою актуальность.

Современные формы методической работы должны отвечать вызовам инновационной образовательной среды и обеспечивать: а) быстрое и своевременное решение поставленных задач; б) максимальную включенность всех участников процесса и их работу на результат; в) повышение мотивации учителей и руководства школы на постоянное развитие и профессиональный рост. Это возможно реализовать за счет освоения и использования современных инструментов организации групповой работы. К таким инструментам, прежде всего, относятся инструменты фасилитации и модерации, а также всевозможные игровые техники, адаптированные под задачи методической работы [7].

Инструменты фасилитации и модерации*.* В классическом понимании фасилитация и модерация — это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей. Оба термина пришли к нам из зарубежной практики. В переводе с английского facilitateбуквально означает «облегчать, содействовать, помогать», а слово moderate — «умерять, смягчать, сдерживать». Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала. Фасилитация — это определенный способ организации взаимодействия, создание условий, помогающих полностью вовлечь участников в процесс, активизировать потенциал группы, создать атмосферу открытости и доверия. Фасилитатор в этом случае занимает нейтральную позицию и не берет на себя функцию контроля над содержанием. Его задача – контролировать процесс, управлять временем и групповой динамикой [7].

Модерация — это совокупность техник и инструментов, которые предполагают не только контроль над процессом, но и, в некоторых случаях, определенный контроль над содержанием, в том смысле, что модератор может иногда занимать экспертную позицию и направлять группу в сторону конкретного решения. Хотя на этот счет существуют разные мнения и определение степени влияния модератора на содержание остается спорным, все же большинство практиков сходятся во мнениях, что модератор, в отличие от фасилитатора, обязательно должен обладать широким кругозором и более глубоким пониманием контекстов и содержания темы группового обсуждения [7].

Современному руководителю необходимо освоение техник и инструментов фасилитации и модерации как важных компетенций руководителя.

Мастерская фасилитации**.** Техники использования стикеров и модерационных карт.

Модерационные карты — самоклеящиеся цветные карточки разного размера и формы. В классическом варианте (особенно при работе с большой группой) — это карточки размера 1/3 листа формата А4. Самоклеящийся вариант всегда можно заменить нарезанной по формату цветной бумагой, а для размещения на модерационном поле использовать клеящий карандаш или специальную клеящую массу.

Техники работы с модерационными картами помогают быстро собрать информацию о проблеме, расставить приоритеты, структурировать разрозненную информацию, отобразить сложные взаимосвязи между разными частями проблемы.

Вариантов работы с модерационными картами существует достаточно много. Один из алгоритмов мы рассмотрим в пункте 2 «Конспект методического мероприятия «Мастерская фасилитации: модерационные карты»».

Основные принципы работы со стикерами и модерационными картами:

- каждая единица информации (форма, идея, предложение, проблема, решение и так далее.) фиксируется на отдельной карте или стикере крупными печатными буквами;

- ведущий всегда сохраняет нейтральную позицию, не принимает никаких решений, не навязывает группе свое видение, особенно в спорных ситуациях;

- прежде чем разместить ту или иную карту, ведущий согласовывает это с группой. При возникновении спорных вопросов любая карта может быть на время размещена на «поле запасных», чтобы можно было вернуться к ней позже, или (в случае дефицита времени) последнее слово остается за автором данной карточки;

- результат групповой работы будет значимым только в том случае, если все участники с ним согласны [7].

Методика «Мировое кафе» (World Cafe).Динамичный формат организации групповой работы, направленный на быстрый обмен мнениями и опытом между участниками. Включает в себя разделение участников на группы, формулировку обсуждаемых вопросов, проведение нескольких раундов обсуждения с переходом участников от темы к теме по определенному алгоритму, а также презентации итоговых результатов групповой работы. Методику «Мировое кафе» хорошо использовать во время конференций, семинаров дискуссий и так далее [7].

Бизнес-тренинг**.** Особое место среди инструментов методической работы занимает бизнес-тренинг.

Тренинг— это активная форма обучения, направленная на получение практического опыта, обратной связи, использование новых моделей поведения в безопасной атмосфере. Соответственно, бизнес-тренинг *—*это разновидность обучения, целью которого является развитие трудовых знаний, умений и навыков команды или отдельного сотрудника организации.

Среди всевозможных инструментов и форматов групповой работы на тренинге особое место занимают деловые игры. Деловые игры могут быть направлены на развитие самых разнообразных компетенций, освоение новых теоретических знаний, на диагностику уровня развития коллектива, выявление конфликтов, сплочение и так далее.

Освоение технологии конструирования и применения деловых игр является неотъемлемой частью методической работы в школе.

В данной работе представлены примеры некоторых инструментов и технологий организации групповой работы, которые необходимо осваивать современному руководителю образовательной организации для того, чтобы методическая работа отвечала требованиям современной системы образования и способствовала постоянному, целенаправленному развитию и профессиональному росту учителей.

Изучение этих технологий, постоянное совершенствование навыков применения различных форматов не только повысит результативность методической работы и поднимет ее на новый уровень, но и поспособствует развитию педагогического мастерства учителей, поскольку любые из этих инструментов могут быть использованы в педагогической практике при организации групповой работы на уроке.

Список использованных источников

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: [федер. закон № 273: принят Гос. Думой 21 дек. 2012 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г.]. – М.: Проспект, 2015. – 160 с.
2. Акимова, З. И. Инновационная методическая работа как условие развития современной гимназии // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Гуманитарные науки. -2008. - №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-metodicheskaya-rabota-kak-uslovie-razvitiya-sovremennoy-gimnazii, свободный (дата обращения: 22.04.2020). – Загл. с экрана.
3. Буров, К. С. Методическая работа в образовательном учреждении // Человек. Спорт. Медицина. - 2007. - №6 (78) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskaya-rabota-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii, свободный (дата обращения: 22.04.2020). – Загл. с экрана.
4. Буров, К. С. Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. - 2013. - №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/napravlennost-upravleniya-metodicheskoy-rabotoy-na-obespechenie-kachestva-obrazovatelnogo-protsessa, свободный (дата обращения: 22.04.2020). – Загл. с экрана.
5. Иваненко, А. А. Эффективность методической работы как условие развития инновационного поведения учителя. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://yandex.ru/clck/jsredir?bu=4jb2&from=yandex.ru, свободный (дата обращения: 22.04.2020). – Загл. с экрана.
6. Мишина, А. П., Кочеткова, Т. В. Организация методической работы и оформление школьной документации при реализации ФГОС НОО: методические рекомендации / А. П. Мишина, Т.В. Кочеткова. – М: Русское слово, 2014. – 121 с.
7. Молодых, Е. Н. Современные формы методической работы в школе в условиях реализации ФГОС общего образования: инструменты и технологии // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2017. - №2 (38). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-formy-metodicheskoy-raboty-v-shkole-v-usloviyah-realizatsii-fgos-obschego-obrazovaniya-instrumenty-i-tehnologii, свободный (дата обращения: 22.04.2020). – Загл. с экрана.