

*Митина Эмилия Ивановна,
Мусийко Оксана Николаевна,
методисты
МКУДПО «Городской центр развития образования»,
г. Новосибирск*

**План семинара (воркшопа)
«Анализ деятельности школьного методического объединения»**

*Кто владеет информацией – тот владеет всем.
Ли Якокки*

*Логика педагогического руководства школой такова,
что невозможно работать, если мы не будем постоянно
анализировать связь настоящего с прошлым и будущим.
В.А.Сухомлинский*

Цель: Повышение компетентности руководителей ШМО в области аналитической деятельности.

Задачи: 1) Актуализировать знания руководителей ШМО о деятельности МО и педагогическом анализе;
2) выявить типичные ошибки в анализах работы ШМО;
3) познакомить с основными требованиями к анализу деятельности ШМО;
4) выстроить алгоритм подготовки к анализу работы за год и выработать примерные схемы анализа работы ШМО за учебный год.

Оборудование:

- 1) Ноутбук, проектор, экран;
- 2) флип-чарт (4-6 листов бумаги) или классная доска;
- 3) столы и стулья для работы в группах (на 30-35 чел.); группы формируются из руководителей ШМО одного образовательного учреждения;
- 4) канцелярские принадлежности;
- 5) раздаточные материалы по теме семинара;
- 6) анализы деятельности ШМО за прошедший год для практической работы (по одному от ОУ).

Ход семинара

- 1) Открытие семинара, приветствие.
- 2) Выявление ожиданий и опасений участников от семинара.
- 3) Цели и задачи семинара.
- 4) Немного истории и теории.
- 5) Содержание анализа деятельности ШМО.
- 6) Практические работы 1-3.
- 7) Этап рефлексии.

Сценарий семинара «Анализ деятельности школьного методического объединения»

Слайд 1. Тема семинара

- Ведущий 1.** 1) Открытие семинара, приветствие.
2) Выявление ожиданий и опасений участников от семинара.

Добрый день! Все мы разные! Мы делаем свою работу, вы делаете свою работу, как здорово, что мы встретились.

Мы сегодня пригласили вас на семинар «Анализ деятельности ШМО».

Всякий раз, когда мы отправляемся на очередной семинар, и мы с Оксаной Николаевной не исключение, имеем определенные ожидания от этого семинара. И вы сегодня, наверно, также думали, что вас ждет.

Вот мы и предлагаем вам для начала сформулировать свои ожидания и опасения и оформить их в виде «покупок».

Метод «Покупки».

В группе участники заполняют лист «покупок» - ожидание от семинара, от членов группы, от себя – «что желают купить» - и вкладывают его в «авоську». Покупки могут быть как приятные, так и не очень – опасения от семинара. (На столах конверты с изображением авоськи).

- Ведущий 2.** 3) Цели и задачи семинара

Слайд 2. Эпиграфы

К нашему семинару мы сегодня взяли два эпиграфа, которые, каждый по-своему, раскрывают тему:

«Кто владеет информацией – то владеет всем» (Ли Якокки)

«Логика педагогического руководства школой такова, что невозможно работать, если мы не будем постоянно анализировать связь настоящего с прошлым и будущим» (В.А.Сухомлинский).

Необходимость организации данного семинара была вызвана тем, что в ходе проведенного в прошлом году конкурса ШМО при анализе представленных материалов были выявлены типичные ошибки в планировании работы МО, в целеполагании и в анализе деятельности. Поэтому и вышли на проведение цикла семинаров с такой категорией кадров, как руководители ШМО.

Мы достаточно долго определялись с выбором тематики первого семинара: целеполагание или анализ, так как эти две функции очень тесно взаимосвязаны. ***И все-таки остановились на анализе, т.к. цель, как спроектированный результат деятельности системы, может сформироваться лишь в итоге анализа предшествующего состояния этой системы.***

Слайд 3. Цель

Итак, цель сегодняшнего семинара – «Повышение компетентности руководителей ШМО в области аналитической деятельности».

Мы определили следующие задачи:

- 1) Актуализировать знания руководителей ШМО о деятельности МО и педагогическом анализе;
- 2) выявить типичные ошибки в анализах работы ШМО;
- 3) познакомить с основными требованиями к анализу деятельности ШМО;
- 4) выстроить алгоритм подготовки к анализу работы за год и выработать примерные схемы анализа работы ШМО за уч.год.

Ведущий 1. 4) Немного истории и теории

Чтобы начать серьезный разговор по теме семинара, мы хотели бы обратиться к истории. Пусть это займет у нас некоторое время, но этим обращением мы хотим подчеркнуть значимость методической работы.

Система методической работы с педагогическими кадрами начала складываться в России более 180 лет тому назад. Вся история ее развития доказывает, что методическая деятельность развивалась благодаря реальным потребностям учителей в совершенствовании профессионального мастерства. И здесь вполне будет уместно вспомнить слова Л.Н.Толстого

Слайд 4

«...работа учителя над усовершенствованием своего мастерства должна вести не только к систематическим поискам новых методических средств, но и к общению с другими учителями, к изучению опыта и мастерства лучших учителей и использованию этого опыта в своей педагогической работе».

Л.Н.Толстой

Можно выделить несколько периодов становления и развития системы методической работы в России.

Слайд 5

I период - зарождение форм и содержания методической работы, способствующей совершенствованию профессионального уровня учителя, в XIX - начале XX века.

II период - становление и развитие методической работы в связи с изменениями в организации и содержании школьного образования с 20-х до 90-х гг. XX века.

III период - модернизация системы методической службы в 90-е годы, начале XXI века.

Слайд 6

В 1857 году К. Д. Ушинский в статье «О пользе педагогической литературы» предпринимает попытку поднять авторитет учителя и формулирует основные требования к нему. Большое значение он придавал специальной педагогической и методической подготовке, считая, что специальные педагогические знания нужны учителю для развития умственных способностей детей и привлечения их внимания.

Так методическая работа последовательно начинает сопровождать педагогическую практику.

В XIX веке совершенствованию мастерства педагогических кадров служили съезды, конференции, совещания, семинары, на которых основными были вопросы повышения уровня знаний учителей, методы и приемы преподавания. Одной из ранних форм, способствующих росту уровня профессионализма учителей, становятся педагогические советы. Они создавались при каждой гимназии Уставом 1828 года. На педсоветах введены в систему доклады и обмен мнениями по дидактическим вопросам, всячески поощрялись методические изыскания учителей, рекомендовалось взаимное посещение уроков.

В 1914 году на I Всероссийском съезде работников образования введено понятие «наблюдательные уроки», которые стали своеобразной педагогической лабораторией, где учителя знакомились с опытом преподавания своих коллег и учились анализировать уроки. В связи с этим в практике появилась необходимость в «учителях-инструкторах», так определилась должность методиста.

В 1924 году при губОНО созданы специальные отделы - методические бюро, которые занимались организацией методической работы и оказывали методическую

помощь учителям. В декабре 1927 г. коллегия Наркомпроса РСФСР утвердила Положение об организации методической работы на местах.

Слайд 7

К концу 30-х годов, как вы видите на слайде, была практически создана единая государственная система методической работы с педагогическими кадрами.

Слайд 8

Роль методической службы постоянно повышалась, о чем говорят принятые документы в 40-е – 50-е годы. Появлялись новые формы методической работы.

Слайд 9

В 70-е – 90-е годы структура методической деятельности совершенствуется. Каждое десятилетие принимаются нормативные документы, направленные на развитие системы.

В методической работе всё большее место стала занимать информационная, диагностическая, аналитическая, организационно-методическая, учебно-методическая, экспериментальная, прогностическая, научно-исследовательская, инновационная, экспертная, издательская деятельность.

И о том, что эта методическая деятельность, по-прежнему, занимает одно из ведущих мест в образовании, и о том, что методическая работа должна присутствовать в деятельности педагогического работника, нам также говорят нормативные документы.

Слайд 10

И это, прежде всего, «Закон об образовании в Российской Федерации» и требования квалификационной характеристики учителя.

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016)

Статья 28. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации

3. К компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся:

20) организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н г. "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

Учитель. Должностные обязанности.

Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

Следствием методической работы учителя является повышение качества обученности учащихся.

Эффективность и результативность методической работы зависит от развития и совершенствования ее на всех уровнях вертикали.

Слайд 11. Немного теории

И, конечно, ближе всего к учителю, педагогу – методическая система его образовательной организации, ведущую роль в которой играют МО. Не смотря на то, что

за всю историю существования МО тоже изменялись, развивались, трансформировались, тем не менее, основная их задача продолжала оставаться и остается прежней – способствовать росту профессионального мастерства педагогических кадров.

Слайд 12

Цель методического объединения (*далее – МО*) – создание условий, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность педагогов.

Задачи:

- способствовать научно-методическому обеспечению реализации системы профессиональной деятельности педагогов;
- способствовать повышению уровня профессиональной компетентности педагогов;
- способствовать формированию нормативно-правовой, программно-методической, учебно-дидактической, контрольно-диагностической базы осуществления образовательного процесса;
- обеспечить процедуры диагностики и анализа процесса и результатов качества работы педагогов.

Слайд 13

Документация МО:

1. Приказ руководителя образовательного учреждения о формировании методических объединений и назначении их председателей.
2. Анализ работы методического объединения за прошедший учебный год.
3. План работы МО на следующий учебный год (по направлениям работы МО исходя из задач, указанных в анализе).
4. Протоколы заседаний МО, отражающие принятие управленческих решений по реализации поставленных задач.
5. Приложения:
 - сведения о кадровом составе;
 - сведения о программно-методическом обеспечении образовательного процесса;
 - сведения о материально-техническом обеспечении и состоянии кабинетов;
 - результаты и анализы диагностических работ, итогов четвертей, триместров, полугодий, учебного года, итоговой аттестации, олимпиад, конкурсов;
 - другие документы.

Ведущий 2. 4) Еще немного теории.

5) О содержании анализа работы ШМО

Переходя к анализу, мы, прежде всего, хотели бы определиться в понятиях, чтобы, употребляя те или иные термины, мы понимали, что говорим об одном и том же.

Беседа с участниками семинара:

Мы часто используем в своей речи понятия «отчет» и «анализ». А

Что такое отчет?

Что такое анализ?

Отличия есть?

Слайд 14

«Отчёт – составленные по определённой форме сведения, данные о деятельности организации, компании за определённый прошедший период», - так трактует нам понятие «Словарь современного русского языка».

Анализ – (от греч. analysis – разложение, расчленение). Само понятие «анализ» в самом общем значении, по определению С.И. Ожегова в толковом словаре русского языка, означает «метод научного исследования путем рассмотрения отдельных сторон, свойств, составных частей чего-нибудь». Цель анализа «познание частей как элементов

сложного целого. Анализ позволяет отделять существенное от несущественного, сложное свести к простому».

Слайд 15

По определению Ю.А. Конаржевского, педагогический анализ – это функция управления, направленная на изучение состояния и тенденций развития, объективную оценку результатов учебно-воспитательного процесса и выработку на этой основе рекомендаций по упорядочению системы или переходу ее в более высокое качественное состояние. **Главное в ходе анализа – выявить проблему.**

Слайд 16

На основе данных определений можно утверждать, что цель анализа – 1) установить эффективность функционирования и развития методического объединения через изучение состояния и тенденций развития (начало учебного года, каковы изменения в течение учебного года, каков реальный результат работы); 2) дать объективную оценку результата работы (отличие реального результата от желаемого, достоинства и недостатки полученного результата, причины недостатков); 3) наметить пути дальнейшего совершенствования деятельности ШМО в следующем году.

Слайд 17

Анализ любой деятельности существует в двух формах: 1) как практическое действие, 2) как мыслительная операция.

Ход анализа деятельности МО за год можно разделить на следующие периоды:

1) подготовительный (может продолжаться весь период - накопление необходимой информации, первичная её обработка и классификация);

2) период непосредственно анализа собранной информации (выделение, обработка и группировка её в блоки, качественная и количественная характеристика, в каждом блоке определяются условия, влияющие на развитие анализируемого объекта, причины, влияющие на результат);

3) завершающий (синтез, обобщение результатов, установление причинно-следственных связей, формулирование задач на следующий период, предложений и рекомендаций по совершенствованию работы.

Таким образом, это своего рода определенный алгоритм действий, который позволяет сделать работу четкой и целенаправленной.

Слайд 18

7) Практическая работа 1

Задание: обсудите, что вы стали бы анализировать в деятельности МО. Запишите. Обсуждение.

Анализ должен содержать постоянные разделы, расположенные в определённом порядке. Так проще писать анализ, а руководителю легче воспринимать изложенную в нем информацию.

Слайд 19

Суть анализа деятельности МО за год можно представить формулой: *результат* (чего достигли) – *причины* (почему это оказалось возможным) – *факторы* (что этому способствовало, препятствовало).

Слайд 20

Анализ состоит из следующих разделов:

1. Цели и задачи, которые ставились в прошедшем учебном году перед МО. Определение степени выполнения данных задач. Анализ причин невыполнения (реальности выполнения, правильность постановки и т.д.).

2. Методическая тема, над которой работало МО, соответствие темы структурного подразделения методической теме ОУ. Итоги работы над методической темой (результаты работы по изучению теоретических аспектов выбранной проблемы, анализ изучения и распространения опыта работы педагогов).

3. Анализ работы с педагогическими кадрами. Оценка результативности всех форм работы по повышению профессиональной компетентности:

- анализ количественного и качественного состава учителей МО;
- формы работы с учителями внутри МО (семинары, мастер-классы, самообразование и др.); определение того, какие формы оказались наиболее эффективными (по результативности);

- оценка эффективности помощи, оказанной МО всем категориям педагогических работников (молодые учителя, учителя, пришедшие из других отраслей, пенсионеры, учителя, выходящие на аттестацию, и т.д.);

- повышение квалификации педкадров за пределами ОУ: курсы, семинары, вебинары, участие в работе РМО; эффективность этой учебы;

- участие учителей МО в инновационной, экспериментальной и проектно-исследовательской деятельности; педагогических конкурсах, олимпиадах;

- количество открытых уроков и внеклассных мероприятий по предмету (кто, с какой целью, в какой форме, результативность, как это связано с выполнением поставленных задач);

- изучение, обобщение и диссеминация положительного педагогического опыта (выступления на педсовете, семинарах, проведение мастер-классов, творческих отчетов; публикации в профессиональных педагогических изданиях, сети Интернет).

4. Анализ заседаний МО. Соответствие тематики и рассматриваемых на заседаниях вопросов решаемым задачам.

5. Анализ качества обучения и обученности учащихся в динамике (по четвертям, по сравнению с прошлыми годами). Анализ причин высокой и низкой успеваемости по классам и по предметам МО (определить основные положительные и отрицательные стороны, выделить педагогов, требующих методической помощи).

6. Анализ внеклассной работы по предмету.

7. Анализ участия обучающихся в предметных олимпиадах, смотрах, конкурсах, конференциях (в динамике).

8. Проблемы в деятельности МО, выявленные в текущем учебном году, причины их появления и пути их решения.

9. Основные задачи, над которыми предстоит работать учителям МО в следующем учебном году (исходя из анализа нерешённых проблем).

Слайд 22

Практическая работа 2 (10 – 12 мин)

Задание: 1) проанализируйте анализ работы МО вашего ОУ. Какие блоки присутствуют / отсутствуют? Насколько в каждом блоке присутствует аналитическая составляющая?

Обсуждение по группам. Выступления от групп.

2) Каковы, на ваш взгляд, типичные ошибки в представленных анализах работы?

Слайд 23

Практическая работа 3 (см. табл.1 в приложении)

Задание: проанализировать выполнение одной из задач плана по предложенным пунктам и заполнить таблицу.

Проверяем по группам по позициям, записываем на флип-чарте (доске). Обсуждение.

Предлагаем задать вопросы по теме семинара.

Итак, завершаем наш семинар. Мы сегодня старались донести до вас суть аналитической деятельности по подведению итогов работы школьного методобъединения, дать вам схему анализа, показать, как можно анализировать выполнение поставленных задач. И еще раз подчеркнем, что поставить **цель как проектируемый результат деятельности можно лишь в итоге анализа предшествующего состояния.**

Ведущий 1. Этап рефлексии

1) Проверка «покупок» - ожиданий и опасений от семинара. Несколько человек попросить зачитать.

Зачитать свои ожидания.

Слайд 24

2) Высказать свое мнение о семинаре.

Вариант 1. Метод «Всё в моих руках». Проведение: обвести свою руку и на каждом из пальцев написать:

Большой палец – *мне понравилось...*

Указательный палец – *для себя возьму...*

Средний палец – *мне не понравилось...*

Безымянный палец – *психологическая атмосфера, эмоции*

Мизинец – *мне не хватило...*

Вариант 2. Метод «А напоследок я скажу...». Проведение: каждый участник семинара получает стикер, на котором оформляет свое мнение о прошедшем семинаре.

Все оформляют свое мнение, зачитывают и вывешивают под названием прошедшего мероприятия

Слайд 25. Спасибо за внимание. До встречи на следующем семинаре

Использованные материалы:

1. Активные методы обучения. - http://sozvezdieoriona.ru/publ/aktivnye_metody_obucheniya/5-1-0-37.
2. Азбука методической работы: планирование, формы и методы работы. Методические рекомендации.- <http://mirznanii.com/a/289485/metodicheskie-rekomendatsii-azbuka-metodicheskoy-raboty-planirovanie-formy-i-metody-raboty>
3. Гирба Е.Ю. Методическая работа как механизм управления качеством образования: Учебно-методическое пособие.- Серпухов: МОУДПО «Учебно-методические центр», 2010. – 100 с.
4. Касилина С.В., Ивлев С.А. Методическая работа как средство развития образовательного учреждения.- https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fgos-oo.ru%2FDownloads%2FMethodic%2FMethodicheskaya_rabota.doc&name=Methodicheskaya_rabota.doc&lang=ru&c=571cf0ccbcec
5. Макарова Т.Н., Макаров В.А. Организация деятельности методического объединения в школе.- М.: Центр «Педагогический поиск», 2010.

6. Саушина И.К. Аналитическая деятельность заместителя директора – неотъемлемая часть управленческой деятельности. <http://festival.1september.ru/articles/510935/>