



сентябрь, 2014

Редакционный совет:

С.А.Шатрун –
заместитель начальника
отдела образования, спорта и
туризма Несвижского
райисполкома

Л.А.Шкраба –
заместитель заведующего
районным учебно-
методическим кабинетом
отдела образования, спорта и
туризма Несвижского
райисполкома

И.И.Душейко –
член районного
методического совета,
директор ГУО «Центр
коррекционного
развивающего обучения и
реабилитации Несвижского
района»

Е.Г.Никитина –
методист районного учебно-
методического кабинета
отдела образования, спорта и
туризма Несвижского
райисполкома

СОДЕРЖАНИЕ

Новости	2
Из опыта работы	8
Шкраба Л. А. Методическое сопровождение аттестации педагогических работников учреждений образования района.....	8
Копытко Е.А. Роль руководителя районного методического объединения в становлении молодого педагога.....	13
Яценко И.К. Организация работы с молодыми специалистами в учреждении образования	19
Из опыта работы учителя химии ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа» Наркевич Натальи Владимировны	23
Методическая копилка	26

Августовская конференция педагогических работников

По традиции, которая насчитывает несколько десятков лет, педагоги ежегодно собираются в августе на свой большой педагогический совет. Он всегда воспринимается как старт нового учебного года. Традиционная августовская педагогическая конференция в Несвижском районе в 2014 году состоялась 28 августа в районном центре культуры. Тема конференции нынешнего года - **«Инновационное развитие системы образования как средство достижения стратегических ориентиров развития региона».**

В преддверии августовской конференции прошел районный чемпионат по интеллектуальным играм среди команд педагогических работников «Интеллект – формула успеха» и фестиваль педагогических идей «Актуальные задачи образовательной системы по повышению эффективности и качества услуг в сфере образования Несвижского района». В ходе проведения фестиваля работали 6 инновационных площадок:



«Развитие профессионального педагогического мастерства как ресурс повышения качества образования», «Адаптация и профессиональное становление молодого учителя», «Системный подход к организации работы по развитию одарённости детей как ресурс повышения качества образования», «Создание условий для развития

предпринимательской компетентности у обучающихся», «Технология образовательного взаимодействия как механизм проектирования социальной среды развития подростков», «Детство-это маленькая жизнь».

В конференции приняли участие представители Несвижского районного исполнительного комитета, отдела образования, спорта и туризма, педагогической общественности, профсоюзного движения, общественных



организаций.

Участники и гости смогли посетить творческую выставку-панораму «Город талантов», выставку-презентацию инновационных и педагогических проектов учреждений образования района, ярмарку-продажу сувениров и медиапродукции «Чудеса своими руками».



В рамках конференции состоялся парад детских и молодежных инициатив «Будущее – это мы!» Торжественность мероприятию придало праздничное шествие педагогической общественности.

Перед пленарным заседанием, организованным на базе Несвижского районного центра культуры и досуга, вниманию присутствующих были представлены выставки детского творчества, организованные педагогами учреждений образования района, выставка методических материалов «Открытость и взаимодействие как условие достижения современного качественного образования».

В ходе пленарного заседания были подведены итоги прошедшего учебного года, определены приоритетные направления деятельности на новый учебный год, состоялось чествование молодых специалистов, ветеранов педагогического труда, награждение педагогов, спонсоров учреждений образования, проведена церемония награждения номинантов Книги Почета «Звезды и таланты Несвижского района».



Закончилось мероприятие праздничным концертом, в котором приняли участие учащиеся и педагоги района.

Резолюция районной августовской педагогической конференции «Инновационное развитие системы образования как средство достижения стратегических ориентиров развития региона»

28 августа 2014 года в г. Несвиже состоялась районная августовская педагогическая конференция «Инновационное развитие системы образования как средство достижения стратегических ориентиров развития региона».

Определяющими направлениями развития отрасли в районе стали: обеспечение качественного доступного образования на всех его

ступенях, стимулирование образовательных инноваций, воспитание всесторонне развитой личности, создание комфортных условий обучения, укрепление материально-технической базы учреждений.

Заслушав доклад начальника отдела образования, спорта и туризма Несвижского райисполкома, обсудив актуальные вопросы развития системы образования Несвижского района в ходе работы инновационных площадок, полагаясь на основные направления государственной стратегии в области развития образования, участники конференции отмечают: система образования выступает важным стратегическим ресурсом в социально-экономическом развитии района, находится в постоянном поиске новых идей и способов их воплощения, демонстрирует эффективное использование материальных, кадровых, управленческих и финансовых ресурсов.

Исходя из задач, стоящих перед системой образования района, участники конференции считают целесообразным:

прогнозировать потребности и использовать внутренние возможности учреждений образования для формирования кадрового состава, способного решать текущие и перспективные задачи образования;

обеспечивать доступность дошкольного образования и увеличение процента охвата детей дошкольным образованием, продолжить внедрение различных форм организации дошкольного образования: гувернерских услуг, «Материнских школ», школ раннего развития;

усилить контроль за работой педагогических коллективов по подготовке учащихся к олимпиаде, искать новые пути стимулирования творчески работающих педагогов, новые возможности взаимодействия с вузами, шире использовать материальную и методическую базу районных ресурсных центров;

продолжить работу по созданию высокотехнологичной образовательной среды, включающей внедрение современных образовательных технологий, использование компьютерных, информационных систем, современного учебного оборудования и средств обучения;

обеспечить безопасные и здоровьесберегающие условия в учреждениях образования;

продолжить работу по созданию в учреждениях образования оптимальной адаптивной, в том числе безбарьерной, среды для детей с особенностями психофизического развития;

возобновить практику проведения правовых информационных часов, совершенствовать формы организации досуга школьников, усилить работу учительско-родительских патрулей, совершенствовать формы правового просвещения не только учащихся, но и родительской

общественности, организовать проведение выездных родительских собраний на базе организаций и предприятий, где работают законные представители наших обучающихся;

развивать систему занятости учащихся, в том числе состоящих на различных видах учета, опираясь на взаимодействие с субъектами профилактики, родителями, общественными объединениями; активно внедрять формы проведения совместного с родителями оздоровления, досуга и посильной трудовой занятости; внедрять новые формы работы с семьей;

использовать различные источники финансирования для материально-технического обеспечения учреждений образования.

Участники конференции выражают уверенность, что реализация поставленных задач будет способствовать динамичному развитию системы образования, спорта и туризма района.

Предлагаем выводы конференции и предложения, изложенные в настоящей резолюции, учесть при планировании работы учреждений образования на 2014/2015 учебный год и руководствоваться ими в практической деятельности.

Резолюция принята
районной августовской
педагогической конференцией

28 августа 2014 года

Заседание Школы молодого специалиста

Первые годы работы для молодого специалиста – самые трудные. Кроме готовности применить теоретические знания на практике, педагогу важно суметь адаптироваться в коллективе.

Несомненно, на совершенствование и развитие личности педагога непосредственное влияние оказывает педагогическая среда и атмосфера учреждения образования, в которой он работает. Находясь в новом коллективе, начинающий педагог неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценности и нормы.

8 сентября 2014 года на базе ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа» состоялось заседание Школы молодого специалиста. Тема заседания: «Требования к оформлению и ведению школьной документации». В рамках заседания Петрушко Т.А., методист

районного учебно-методического кабинета, познакомила молодых специалистов с Положением о Школе молодого специалиста, с основными нормативными правовыми документами по организации образовательного процесса в учреждениях образования. Конкретные рекомендации молодым специалистам по ведению школьной документации были даны Атрахимович И.И., заместителем директора по учебной работе ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа»; Копытко Е.А., заместителем директора по учебной работе ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа»; Яценко И.К., заместителем директора по учебной работе ГУО «Средняя школа № 3 г. Несвижа».

Каким бы творческим потенциалом не обладал молодой учитель, ему необходима помощь опытных коллег. Содержательным было выступление Шумской О.А., учителя истории и обществоведения ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа», по организации эффективной работы с высокомотивированными учащимися.

Опытными педагогами учреждения образования для молодых педагогов были продемонстрированы учебные занятия по химии, белорусскому языку, физике, английскому языку, математике.

Заседание Школы молодого учителя иностранного языка



Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Сегодня школе нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому.

В связи с этим 5 сентября 2014 года на базе ГУО «Несвижская гимназия» в рамках Школы молодого учителя иностранного языка состоялся теоретический семинар «Учебный план – программа – тематическое планирование – поурочное планирование». В нем приняли участие молодые педагоги учреждений образования, стаж работы которых составляет до двух лет.

Значительную роль в работе Школы молодого учителя играют опытные учителя района. С докладами по теме выступили Степанова Елена Станиславовна, заместитель директора по методической работе ГУО «Несвижская гимназия», Лабоцкая Марина Станиславовна, учитель английского языка ГУО «СШ № 3 г. Несвижа», Грищенко Оксана Васильевна, учитель английского языка ГУО «Сновская СШ».

Молодые учителя получили конкретные советы по волнующим их вопросам, образцы разработок разных типов уроков, рекомендации.

Также педагогами были посещены открытые уроки, которые провели опытные учителя английского языка ГУО «Несвижская гимназия», что позволило увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на уроках.

Также в рамках данного мероприятия Петрушко Т.А., методист районного учебно-методического кабинета, провела анкетирование, направленное на выявление проблем у начинающих педагогов.

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ РАЙОНА**

Шкраба Людмила Алейзовна,
заместитель заведующего районным
учебно-методическим кабинетом
отдела образования, спорта и туризма
Несвижского райисполкома

Научить педагогов «выращивать» свой педагогический опыт, своевременно обобщать и транслировать имеющиеся достижения эффективной педагогической практики – основная функция методической работы в районе.

Педагог – особая профессия. От результатов деятельности учителя зависит успешность учащихся как граждан страны, выработка у них убеждённости в самосовершенствовании и саморазвитии в течение всей жизни.

Каким же должен быть современный педагог? Конечно, педагог должен быть Мастером. Именно труд обеспечивает его профессиональное развитие, помогает ему самореализовываться.

Сейчас, как никогда, мы понимаем важность системной, целенаправленной работы по самообразованию педагогов, обобщению эффективного педагогического опыта на уровне учреждений образования, района, области, республики.

Практика показывает, что у педагогов часто появляются трудности в описании опыта собственной деятельности, трудности, связанные с включением в исследовательскую деятельность, владением навыками целеполагания, планирования, прогнозирования, использования адекватных методов, приемов организации педагогической деятельности.

Поэтому работа районного учебно-методического кабинета направлена на координацию деятельности районных и школьных методических формирований на диагностической основе в целях определения структуры и содержания методической работы; совершенствование работы районных методических объединений учителей-предметников, направленной на актуализацию и углубление знаний педагогов, совершенствование педтехники учителей, подготовку их к аттестации, внедрение педагогами современных педагогических технологий в практику преподавания учебных предметов.

Достаточно много внимания у нас в районе уделяется методическому сопровождению аттестации педработников, основными задачами которой являются стимулирование роста профессионального мастерства учителей, развитие их творческой инициативы.

Четко спланированная работа по выявлению, обобщению и внедрению эффективной педагогической практики педагогов через семинары, круглые столы, единые методические дни, консультации, творческие отчеты, декады педмастерства, взаимопосещения уроков, расширенные заседания методических объединений, районного методического совета, тренинги была направлена на предупреждение стрессовой ситуации при прохождении аттестации педагогами.

Районный методический совет в 2012 году стал инициатором проведения единых методических дней в учреждениях образования с подведением итогов методической работы в учреждении за полугодие, организации выставки методических материалов, выпуска тематических методических бюллетеней, проведением открытых уроков, мастер-классов с развернутым анализом и обсуждением, подведения итогов в форме «круглого стола» или «пресс-конференции», творческих отчетов педагогов по самообразованию.

Считаем, что эффективными для педагогов в подготовке к аттестации в 2013/2014 учебном году были следующие мероприятия:

методический диалог «Роль самообразования в совершенствовании профмастерства педагогов»;

семинар-практикум «Обобщение, описание эффективного педагогического опыта»;

круглый стол «Ведущая роль педагога в повышении качества образования»;

семинар для педагогических работников, состоящих в резерве руководящих кадров, «Подготовка педагогов к квалификационному экзамену»;

заседания районного методического совета, затрагивающие вопросы совершенствования педтехники специалистов дошкольного, общего среднего и специального образования, совершенствования самообразовательной деятельности педагогов;

семинар «Нормативно-правовые и организационно-методические основы аттестации педагогических работников».

Остановимся подробнее на некоторых из них.

В октябре 2013 года на базе ГУО «Несвижская гимназия» состоялся семинар «Нормативно-правовые и организационно-методические основы аттестации педагогических работников». Были рассмотрены важные вопросы нормативно-правового обеспечения аттестации педработников, организации работы аттестационных

комиссий в учреждениях образования. Особое внимание было уделено процедуре прохождения педагогами аттестации на высшую квалификационную категорию, категорию «учитель-методист», а также организационно-методическому обеспечению качественной подготовки педагогических работников к обобщению педагогического опыта.

Также в октябре 2013 года на базе ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа» состоялся семинар-практикум «Обобщение, описание эффективного педагогического опыта», активными участниками которого стали педагоги, претендующие на прохождение аттестации на высшую квалификационную категорию, категорию «учитель-методист», а также на подтверждение высшей квалификационной категории.

В процессе игры-диспута «Кейс», проведённой во время семинара, были выделены основные критерии эффективности опыта: согласованность целей, задач, прогнозируемого результата с заявленной проблемой, сущность опыта, актуальность и перспективность, наличие элементов новизны, репрезентативность, результативность, методический уровень описания опыта.

Особое внимание было уделено обобщению, описанию педагогического опыта на основе рефлексивного подхода. Даны следующие рекомендации по обобщению педагогического опыта:

1. Прежде чем приступить к обобщению педагогического опыта, четко обозначьте тему и цель данной работы.

2. Посмотрите на свою деятельность со стороны, станьте независимым экспертом.

3. Выделите в собственном опыте то, что составляет его сущность. Определите, в каком соотношении находятся нововведения и сложившиеся традиционные формы, методы, приемы.

4. Составьте краткий план описания педагогического опыта, выделите последовательные этапы в собственной работе в данном направлении, составьте тезисы.

5. Оцените свой практический опыт. Сообщая об успехах, не забудьте о трудностях и проблемах, ошибках. Главный критерий опыта – результативность. Покажите, как растут и развиваются учащиеся.

6. Работая над темой, советуйтесь с коллективом, со своими коллегами, рассказывайте им о своих трудностях, сомнениях.

7. В приложениях разместите технологические карты, планы-конспекты занятий, мероприятий, а также список собственных публикаций по теме опыта, примеры дидактических материалов, анкет, опросников.

Еще раз все присутствующие убедились, что обобщение опыта – целостная система, обязательный элемент повседневной жизни педагога.

В декабре 2013 года на базе ГУО «Несвижская гимназия» состоялось заседание районного методического совета, которое было посвящено вопросам совершенствования педтехники специалистов дошкольного, общего среднего и специального образования.

На заседании был продемонстрирован опыт организации методической работы в ГУО «Несвижская гимназия», ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа», ГУО «Ясли-сад № 5 г. Несвижа». О совершенствовании педтехники учителей-дефектологов района рассказала Душейко Ирина Ивановна, директор ГУ «Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации Несвижского района»

Членами районного методического совета было отмечено, что методическая работа способствует профессиональному самосовершенствованию педагогов. Современной школе нужен мобильный учитель, готовый к восприятию инноваций и умеющий действовать по-новому, а это значит – применяющий разнообразные нетрадиционные формы работы на учебных занятиях, использующий эффективную педагогическую практику. С целью повышения уровня коммуникативной компетентности педагогов в учреждениях образования необходимо активнее использовать такие формы работы, как психологические тренинги, семинары-тренинги, конференции, круглые столы.

Большая роль в совершенствовании компетентности педагогов принадлежит ресурсным центрам. Участниками заседания были посещены ресурсные центры, функционирующие на базе Несвижской гимназии. Руководители центров познакомили присутствующих с системой своей работы.

На заседании районного методического совета были выработаны рекомендации по совершенствованию педтехники специалистов дошкольного, общего среднего и специального образования.

В январе 2014 года на базе ГУО «Средняя школа № 3 г. Несвижа» состоялся методический диалог для заместителей директоров по учебной работе учреждений образования «Роль самообразования в совершенствовании профмастерства педагогов».

В процессе игры-диспута «Что в портфолио?» были определены основные разделы портфолио педагога и их составляющие, затронуты вопросы подготовки педагогов к аттестации.

Как показывает практика, далеко не все педагоги способны проявлять инициативу в переосмыслении и перестройке своей

деятельности, иногда они нуждаются в помощи, например, в формулировке темы опыта, четком выделении педагогической проблемы, определении условий, способствующих применению образовательного продукта и перспективы развития опыта, определении перспективности своей деятельности.

Сегодня учреждение образования не может развиваться никаким иным способом, кроме как создавая и осваивая новую практику образования, обеспечивая компетентностный подход к образовательному процессу и результат обучения. Поэтому необходимы новые подходы к организации методической работы с кадрами. Основанием ее должна стать система повышения квалификации педагогов, которая позволит эффективно использовать человеческий потенциал, создать условия для самореализации педагогических работников, достичь качества образования нового уровня. При этом перед учителем встает целый ряд задач как личностного, так и профессионального развития.

Несомненно, опыт педагогов, успешно прошедших аттестацию, должен использоваться как образец для формирования опыта и улучшения мастерства других педагогов.

Автор многих методических пособий для педагогов В.М.Лизинский высказал непреложную истину: «Учитель – это человек, который учится всю жизнь, только в этом случае он обретает право учить». Настоящий учитель-профессионал находится в постоянном развитии и всю свою трудовую жизнь является исследователем. Особое влияние на формирование учительского профессионализма оказывает самообразовательная деятельность.

Считаем, что современный учитель должен владеть системой современных педагогических методов и технологий для повышения качества образования, умело использовать современные подходы в практике обучения и воспитания, владеть методами рефлексивного анализа собственной профессиональной деятельности.

Список использованных источников

1. Богачева, И.В. Обобщение и представление опыта педагогической деятельности / И.В.Богачева, И.В. Федоров, И.В. Сурикова, О.В.. Общение и представление опыта педагогической деятельности. Государственное учреждение образования «Академия последипломного образования» Минск, 2012.
2. Казак, Г. Н. К обновлению Минской области через современное качественное образование // Образование Минщины. – 2013 – № 4. – С. 15.
3. Петраков, В.Н. Компетентностный подход как новая парадигмасовременной системы повышения квалификации // Кіраваннеўадукацыі. – 2005. – № 5. – С. 16– 19.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ РАЙОННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Копытко Елена Александровна,
руководитель районного
методического объединения
учителей
русского языка и литературы

Первостепенной задачей современной школы для соответствия условиям модернизации является повышение качества кадрового потенциала, подготовка и формирование профессионального педагогического коллектива, соответствующего потребностям общества. В преобладающем большинстве современных школ остро ощущается нехватка молодых учителей, обладающих соответствующей компетенцией, уровнем знаний, умений и навыков, особенно технологических, а также способных к эффективной адаптации в новых условиях профессиональной деятельности.

Сложившаяся в образовательных учреждениях ситуация старения педагогических кадров показывает, что реализуемый комплекс государственных мер по привлечению и закреплению молодых учителей в сфере образования является недостаточным и не оказывает решающего влияния на позитивное изменение ситуации. Решение данных вопросов усугубляется рядом следующих факторов: низкий уровень оплаты труда, повышенные требования к уровню квалификации молодых учителей, недостаточно высокий социальный статус педагога. Поэтому проблема профессионального становления молодого специалиста особенно актуальна в равной степени с проблемой обеспечения необходимых условий для формирования этой среды. Анализ педагогической теории и практики показывает, что большинство молодых учителей, обладая достаточными знаниями после окончания высшего или среднего специального учебного заведения, на практике испытывают определённые затруднения.

Молодой специалист, выбравший педагогику в качестве своей профессиональной деятельности, попадает таким образом совсем не в статичную педагогическую среду, а в динамично развивающийся социальный институт, претерпевающий постоянные изменения.

Для привлечения и эффективной адаптации молодых специалистов в современной школе на руководителя МО ложится трудоемкая задача в организации всесторонней поддержки. Руководитель МО, как и директор учреждения образования, играет важнейшую роль в формировании благоприятной среды для адаптации

молодого специалиста и его последующего профессионального становления. Становление молодого педагога можно и нужно сделать интенсивным процессом развития профессионализма, самоопределения личности. Что же такое профессиональное становление педагога? В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов при обсуждении вопросов профессионального становления педагога используют термин «профессиональное самовоспитание учителя», что предполагает, по мнению ученых, «сознательную работу по развитию своей личности как профессионала: адаптирование своих индивидуально-неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности, постоянное повышение профессиональной компетентности и непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности».

А. В. Карпов, В. В. Новиков, В. В. Козлов, М. М. Кашапов, Ю. К. Корнилов рассматривают профессиональное становление педагога с позиции системно-мыследеятельностного подхода через выявление и формирование тех качеств, которые влияют на становление профессионального педагогического мышления, представляют теоретические и практические аспекты профессионального мышления учителя как процесса решения педагогических проблемных ситуаций. Педагогическое мышление авторы относят к практическому мышлению, ключевой особенностью которого является направленность на преобразование, в частности на преобразование личности воспитанников. Таким образом, процесс личностно-профессионального роста во многом обусловлен «личностями в нем участвующими, качеством отношений, специально-организованной средой и разнообразной деятельностью». В структуре личностно-профессионального потенциала выделяют следующие составляющие: педагогические способности, личностные и профессионально значимые качества, готовность к педагогической деятельности. Послевузовское образование должно быть направлено на развитие составляющих личностно-профессионального потенциала педагога.

Процессы становления и развития взрослого человека как специалиста в первую очередь осуществляются в его профессиональной деятельности, так как профессиональная деятельность является пространством, в котором взаимодействуют два важнейших социальных института: образование и социальная практика.

Профессиональное становление педагога – это непрерывный процесс совершенствования профессионально значимых качеств педагога под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности.

Этот процесс нуждается в умелом научно-методическом сопровождении со стороны администрации учебного заведения, руководителя МО, коллектива, в котором работает педагог.

В профессиональном становлении молодого специалиста выделяют два направления: профессионализация (новые качества профессионала) и социализация (появление новых качеств личности).

Важнейший этап в профессиональном становлении молодых учителей – адаптация в течение первого года их работы. Особенности процесса адаптации в педагогической среде и начальной стадии профессионального становления, которые сопровождают молодого специалиста в течение первого года работы в школе, могут укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого нет полноценного освоения профессии, но могут также стать источником глубокого разочарования и неверия в себя. Безусловно, очень многое зависит от самого молодого специалиста и его профессиональных и личностных характеристик. Адаптация молодого учителя в этот период тесно связана со специфическим объектом его труда – с учащимися. Благоприятное вступление его в профессию, контакты с учениками определяют дальнейшее профессиональное благополучие и профессиональные неудачи. Не менее значимы и контакты с опытными педагогами. Для начинающих учителей очень важна трудовая деятельность мастеров-коллег. Трансляция отработанного опыта и методических приемов работы от педагогов с внушительным стажем работы представляет собой школу профессионализма, мастерства, ответственного отношения к своему делу. Здесь основной задачей руководителя МО является привлечение учителей-мастеров к передаче опыта молодым специалистам.. С первого месяца работы необходимо стимулировать активное участие молодого специалиста в образовательном процессе. Поэтому все молодые специалисты вовлечены в работу школьных и районных методических объединений. Целью деятельности каждого методического объединения является создание условий для творческой работы в обеспечении единой воспитательно-образовательной среды развития и формирования личности, практического решения проблем межпредметных связей, выработки единых педагогических требований к изучению близких и смежных разделов, тем, используемой терминологии образовательных областей и учебных предметов. Профессиональному становлению молодых учителей также способствует посещение уроков опытных учителей по своему и другим предметам, участие в их анализе, проведение собственных открытых уроков. Педагоги РМО учителей русского языка и литературы всегда охотно откликаются и идут навстречу молодым специалистам,

приглашают их на свои уроки, факультативные занятия, охотно делятся дидактическими материалами, дают рекомендации и консультируют по различным вопросам теории и практики обучения.

Как правило, различного рода знания, которые приобретает начинающий педагог в процессе самообразования, часто не могут быть перенесены в исходном виде в педагогическую практику. Ему надо помочь соотнести их с профессиональными задачами, освоить и адаптировать. Руководитель МО должен оказать действенную помощь молодому педагогу в выборе темы по самообразованию, а также в составлении плана работы самообразовательной деятельности.

Внутренний механизм использования информации заключается не только в ее отборе и оценке, но и в необходимости преобразовать способы деятельности, выстроить их в педагогические ситуации. Наибольший интерес молодые специалисты проявляют к книгам методического характера. Это объясняется тем, что их рекомендации можно использовать в практической работе. Но помимо рекомендаций, необходимо иметь достойную практическую базу. Без теоретического осмысления своей практики самообразование начинающего учителя будет неполным. Поэтому важнейший критерий эффективного самообразования молодого учителя – внедрение в практику теоретических положений, закономерностей. На этом этапе становления молодой специалист нуждается в накоплении некоего профессионального багажа. И роль руководителя МО заключается в том, чтобы подсказать, какую литературу изучить, к каким источникам обратиться.

В настоящее время актуальной становится система инновационной оценки труда педагога – портфолио. Это индивидуальная папка, в которой зафиксированы личные профессиональные достижения педагога в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников. Портфолио обеспечивает интеграцию количественной и качественной оценок и является средством мониторинга профессионального роста учителя, отражающим уровень его компетентности и конкурентоспособности; коллекцией дидактических, методических, инновационных, творческих материалов, предназначенных для более совершенной организации учебного процесса; хорошим механизмом повышения качества школьного образования. Именно поэтому на современном этапе развития образования возникла необходимость использования портфолио как технологии, позволяющей помочь решить проблему, связанную с объективным оцениванием профессионального роста учителя. Руководитель МО оказывает молодым специалистам помощь в составлении профессионального портфолио, содержание которого

может быть представлено следующими материалами: докладами, с которыми педагог выступал на занятиях методического объединения или педсовете; планами и конспектами наиболее интересных уроков; видеофрагментами уроков; схемами анализа и самоанализа уроков; педагогическим дневником, в котором отражены его наблюдения, размышления; протоколом индивидуальных проблемных интервью, проведенными со школьниками по одной из тем учебного курса; эссе, в котором отражены приобретенные в процессе самообразования знания, критические оценки своей подготовки, определяющие дальнейшие направление самосовершенствования.

Молодым специалистам крайне сложно формировать у слабоуспевающих детей навыки успешного учебного труда, приемы рациональной деятельности, предвидеть результаты педагогического воздействия, определять зону ближайшего развития учащихся. Эти недостатки профессиональной подготовки молодого учителя в вузе приходится корректировать в период его профессионального становления.

Сегодня широкое распространение получила педагогическая диагностика как система методов и средств изучения профессионального опыта молодого учителя. Она помогает выявить его затруднения, способствует поиску оптимальных путей их преодоления. Вместе с тем позволяет определить и сильные стороны учителя, наметить способы их развития в индивидуальном стиле педагогической деятельности. Задача руководителя методического объединения – осуществить диагностические мероприятия с целью выявления затруднений молодых педагогов и корректировки их последующей деятельности.

В процессе профессионального становления молодой специалист только начинает выделять стержневые идеи, приоритетные задачи. Главным является умение держать себя перед классом, владеть своеобразной самопрезентацией: жестами, мимикой, речью, интонацией и т. д. Только освоив эту технику, учитель может уделять основное внимание содержанию учебного материала, логике его изложения. Затем он превращает само это содержание в средство организации учащихся, а центральным процессом, который он начинает контролировать, становится его взаимодействие с учениками.

Таким образом, в начальный период профессиональной адаптации обстоятельства всецело противостоят молодому специалисту. У одних трудности стимулируют активность их преодоления, у других вызывают разочарование в профессии. Профессиональная адаптация происходит у молодых специалистов по-разному. Большую сложность представляет вступление в новый коллектив. Попав в новую среду, молодой

специалист постоянно контролирует себя, адаптируется к ее специфике, вырабатывает новый стиль поведения. Находясь в новом коллективе, он неизбежно приобщается к его опыту, усваивает его традиции, ценностные нормы. Большое значение в профессиональном становлении, в совершенствовании личности молодого педагога имеет нравственная основа коллектива, его морально-психологическая атмосфера, которая бывает и созидательной, и разрушительной.

Педагогическое руководство профессиональным становлением молодого учителя со стороны администрации учреждения образования, РМО представляет собой не отдельные воздействия на него, а длительный многоаспектный процесс взаимодействия. Объективные трудности первых лет практической деятельности неизбежны. Помощь старших коллег, активное формирование устойчивой и осознанной мотивации, управление процессом становления помогают молодым учителям успешно их преодолеть, быстрее стать профессионалами.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Ященко Ирина Константиновна,
заместитель директора по учебной
работе ГУО «Средняя школа № 3 г.
Несвижа»

Ежегодно педагогические коллективы всех учреждений образования страны пополняются молодыми специалистами. Обогащенные современными знаниями, полные энергии и энтузиазма переступают они порог школы и делают первые шаги в профессию. А в педагогических коллективах, в свою очередь, их ждут, на них надеются. Ведь «молодежь», с одной стороны, много знает, а с другой – многого не умеет, и ее предстоит этому научить. Вот почему в каждом учреждении образования выстраивается своя система в работе с молодыми специалистами.

В нашей школе понимают, что молодой учитель зачастую попадает в стрессовую для него ситуацию, когда сложно выйти из нестандартного положения. Понимают, что некоторые из них могут, не дождавшись поддержки со стороны коллег и администрации, утратить интерес к профессии, стать «поденщиком» или вообще оставить работу в школе.

Для того чтобы этого не произошло, мы выстраиваем свою работу с молодыми специалистами через установление диалога – откровенного, равноправного, который помогает начинающим педагогам осваивать способы профессионального общения с детьми, их родителями, коллегами.

Занятия для молодых специалистов первого и второго года работы проводятся по отдельным планам. Содержание планов направлено не только на освоение молодыми специалистами азов практической деятельности, но и выработку у них навыков профессионального саморазвития. В процессе общения с более опытными коллегами начинающие учителя осознают, что в педагогике нет раз и навсегда усвоенных истин — учитель обречён проходить заново путь профессионального совершенствования с каждым новым поколением учеников. Естественно, с учетом уже имеющегося у него опыта и достигнутого уровня профессионализма.

А что является мерилom профессионализма педагога, как и где происходит это измерение, кто дает оценку профессиональной состоятельности учителя, в том числе и начинающего? Ответ очевиден для всех (и опытных, и молодых учителей) — **урок**, на уроке, ученики.

Урок был и остается ведущей формой организации образовательной деятельности в школе. Именно на уроке учитель может реализовать весь свой педагогический потенциал, ощутить собственную значимость, значимость и полезность своего труда. А это не просто, поскольку нет стандартных, «усредненных» учеников, а значит, не может быть и стандартных уроков. А если таковые есть, значит, нет результата, а есть просто отработка рабочего времени. Достаточно ёмкую и исключительно точную характеристику уроку дал известный педагог, академик М.Н. Скаткин. По его мнению, урок — это творимое учителем «педагогическое произведение». Любое произведение рождается в процессе тяжелого творческого труда, а педагогическое тем более.

Только творческий подход к уроку с учетом новых достижений в области педагогики, психологии и передового опыта обеспечивает высокий уровень преподавания предмета. Исходя из этого, молодым специалистам первого года предлагаются занятия, на которых их знакомят с организацией современного урока, методикой проведения его самоанализа, организацией работы по предупреждению неуспеваемости учащихся.

Часто молодым специалистам поручают классное руководство. Хорошо это или плохо? Это ответственно. Классный руководитель — школьная «мама», причем, многодетная. Каждому ребёнку надо уделить внимание, уметь его выслушать, понять, помочь при необходимости. Очень важен стиль отношений педагога с воспитанниками, определяемый, прежде всего, личностью самого классного руководителя, системой его педагогических приемов и способов взаимодействия с учениками.

Хороший контакт с родителями учащихся и активное привлечение их к участию в воспитательном процессе всегда способствуют развитию классного коллектива (его сплоченности, желанию вместе общаться в свободное время и т.д.), повышению учебной мотивации и росту уровня воспитанности учеников.

С молодыми специалистами второго года мы организовываем занятия по планированию работы классного руководителя с родителями и учащимися, предлагаем методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания, даем советы по поддержанию дисциплины в классе и завоеванию авторитета. Также для молодых специалистов (первого и второго года работы) проводятся консультации по интересующим их темам (работа с детьми с ОПФР, нормативно-правовое обеспечение учебного процесса, создание различных видов портфолио, организация работы с одарёнными детьми и т.д.).

Большую роль в становлении молодых специалистов как профессионалов играют учителя-наставники.

Наставничество— одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера (*Так трактует это понятие современный словарь по педагогике*).

Школьное наставничество—это форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из наиболее сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сводится к минимуму, внимание акцентируется на формировании практических умений и навыков. Наставничество может быть коллективным, когда за одним наставником закрепляется несколько молодых специалистов, и индивидуальным (шефство).

В процессе развития наставничества мы **выработали основные требования** к личностным и профессиональным качествам наставника, принципам его взаимоотношений с подшефными:

1. Добровольность наставнической деятельности.
2. Морально-психологическая совместимость наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника в организации творческой педагогической деятельности.
4. Доброжелательность и уважительное отношение к мнению подшефного.
5. Согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического планирования по предмету и плана работы методического объединения.
6. Направленность деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Кандидатура наставника подбирается из числа наиболее опытных педагогов, с учетом мнения «подшефного», обсуждается на заседании методического объединения, согласовывается с заместителем директора школы по методической (учебно-воспитательной, воспитательной) работе и **утверждается приказом директора школы**.

В ходе совместно спланированной работы наставники оказывают молодым специалистам необходимую поддержку, контролируют выполнение ими заданий, помогают поддерживать деловые взаимоотношения с коллективом и руководителями школы. Их учат, планируя урок и организуя познавательную деятельность учеников на уроке, опираться на собственный опыт, учитывать свои личностные и профессиональные возможности, состав класса, уровень его подготовки, индивидуальные особенности учеников и опыт своих старших коллег.

Проявляя такт и уважение к молодому специалисту, наставник обязан формировать у него умение критически оценивать свои действия, объективно разбираться в причинах успехов и неудач. Он должен знать и учитывать интересы подшефного при организации взаимодействия с ним, уважать его точку зрения, даже если сам с ней не согласен.

К концу первого года работы начинающие педагоги в качестве напутствия получают *памятку* с указанием следующих принципов профессиональной педагогической деятельности:

- самое благое поприще – служение добру и правде;
- самая верная дорога – дорога честного труда;
- самое значительное дело – то, которое вы сами выбрали и которому вы преданы;
- самый мужественный поступок – признание собственных ошибок;
- самая прочная жизненная опора – знания.

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ ХИМИИ ГУО «СРЕДНЯЯ
ШКОЛА № 1 Г. НЕСВИЖА»
НАРКЕВИЧ НАТАЛЬИ ВЛАДИМИРОВНЫ**

В настоящее время во всех сферах жизнедеятельности мирового сообщества происходит изменение ценностных ориентаций, обусловленное сменой цивилизаций на рубеже XX – XXI веков, что требует нового подхода к обучению и воспитанию молодого поколения. Отличительные для нашего времени изменения в характере образования все более явно ориентируют его на «свободное развитие человека», на творческую инициативу, самостоятельность, конкурентоспособность, мобильность выпускников школы.

Одной из актуальных тенденцией образования является *компетентностный подход к обучению*, позволяющий разрешить противоречия между программными требованиями, запросами общества и потребностями личности в результатах образования. Компетентностный подход проявляется как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность; это подход, при котором результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования; это подход, акцентирующий внимание на результаты образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях.

Компетенция – это круг вопросов, явлений, в которых человек обладает авторитетностью, познанием, опытом. *Компетентность* – это способность установить и реализовать связь между “знанием – умением” и ситуацией. *Компетенции* – это цели (поставленные перед человеком), а *компетентности* – это результаты.

Основные составляющие компетентности:

- во-первых, знание, но не просто информация, а та, что быстро изменяется, разнovidная, которую необходимо уметь найти, отсеять от ненужной, перевести в опыт собственной деятельности.

- во-вторых, умение использовать эти знания в конкретной ситуации; понимание, каким способом можно получить эти знания.

- в-третьих, адекватное оценивание – себя, мира, своего места в мире, конкретных знаний, необходимости или ненужности их для своей деятельности, а также метода их получения или использования.

Компетентность можно представить в виде формулы:

$$\text{Компетентность} = \text{мобильность знаний} + \text{гибкость метода} + \\ + \text{критичность мышления}$$

Выделяют виды или направления компетентностей:

1. *Социальные компетентности* связаны с окружением, жизнью общества, социальной деятельностью личности (способность к сотрудничеству, умение решать проблемы в различных жизненных ситуациях, навыки взаимопонимания, социальные и общественные ценности и умения, коммуникативные навыки, мобильность в разных социальных условиях).

2. *Мотивационные компетентности* связаны с внутренней мотивацией, интересами, индивидуальным выбором личности (способность к обучению, изобретательность, навыки адаптироваться и быть мобильным, умение достигать успехов в жизни, интересы и внутренняя мотивация личности, практические способности, умения делать собственный выбор).

3. *Функциональные компетентности* связаны с умением оперировать научными знаниями и фактическим материалом (техническая и научная компетентность, умение оперировать знаниями в жизни и обучении, использовать источники информации для собственного развития).

Формирование у учащихся ключевых компетентностей в учебном процессе называется компетентностным подходом.

Компетентность является сложным образованием, интегрированным результатом обучения. В ходе разработки современными авторами концепции компетентностного подхода выявились определенные противоречия – общие подходы к компетенции разработаны, а применение компетентностного подхода в предметных областях еще мало изучено.

Целью моей педагогической деятельности является создание условий для повышения уровня социализированности учащихся, способствующих формированию у них основных компетентностей личности.

Цель достигается через решение следующих **задач**:

- развитие творческих способностей учащихся на уроках и во внеурочное время, повышение их интеллектуальной культуры;
- развитие умений планирования различных видов деятельности человека (исследовательской, учебной, бытовой);
- развитие навыков публичных выступлений, повышение культуры ведения диалога и полилога;
- развитие умений сравнительного самоанализа собственной деятельности.

Конечным результатом деятельности должно явиться развитие у учащихся следующих умений и навыков:

- *личностных*: умение выражать и аргументировать свою позицию, толерантность по отношению к другой точке зрения.

- *познавательных*: умение оперировать понятийным аппаратом; диалектически анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, исследовать, устанавливать причинно-следственные связи, отбирать информацию.

- *коммуникативных*: умение сотрудничать, вступать в дискуссию, аргументировать, отстаивать свое мнение, с достаточной полнотой и точностью выражать свои мысли в соответствии с задачами и условиями коммуникации.

- *регулятивных*: умение действовать по плану, контролировать процесс и результаты своей деятельности.

Материалы для работы руководителей районных методических объединений в 2014/2015 учебном году

Методическая тема года:

«Открытость и взаимодействие как условие повышения качества образования»

Цель методической работы: создание условий для совершенствования педагогического мастерства и формирования профессиональных компетенций педагогов.

Задачи методической службы:

совершенствовать работу районных методических объединений педагогов, направленную на повышение результативности обучения, эффективное проведение факультативных занятий, развитие интеллектуальных и творческих способностей учащихся, внедрение информационно-коммуникационных технологий в практику преподавания учебных предметов;

обеспечить дифференцированный подход к содержанию, формам методической работы с различными категориями педагогических кадров на диагностической основе;

создать систему профессионального взаимодействия с молодыми специалистами, направленную на развитие, профессионально-ценностных и личностно-нравственных качеств молодых педагогов, готовых к самообразованию и самосовершенствованию;

обеспечить мотивационные, научно-методические условия для включения педагогов в творческий поиск по осознанному преобразованию собственной практики;

активизировать работу по выявлению, обобщению и пропаганде эффективной педагогической практики на уровне района, области, республики через публикации в областных и республиканских изданиях и проведение активных форм трансляции педагогического опыта;

совершенствовать систему психологического сопровождения участников образовательного процесса;

организовать системную эффективную работу районных ресурсных центров по обеспечению информационно-методической поддержки педагогов по актуальным вопросам образовательного процесса;

использовать возможности современных информационных технологий для распространения инновационных подходов, позволяющих сделать образовательное пространство открытым для

учащихся, их родителей и педагогов (сайт учреждения образования, персональные учительские сайты, участие в сетевых проектах).

Методическая тема районного методического объединения:

Цель работы методического объединения: оказание помощи и поддержки педагогам в их профессиональной деятельности, создание условий для адаптации, становления, развития и самореализации каждого работника в образовательном пространстве района.

Задачи методического объединения:

совершенствовать систему подготовки педагогов к осуществлению профессиональной деятельности на современном уровне, к аттестации и квалификационному экзамену через использование различных форм методической работы;

повышать уровень профессионального мастерства учителей;

продолжать работу по изучению, обобщению и распространению эффективной педагогической практики учителей;

обеспечить повышение качества образования через сочетание объяснительно-иллюстративных, эвристических методов обучения и самостоятельной работы учащихся, применения исследовательского подхода и проблемного изложения материала;

совершенствовать систему подготовки педагогов и учащихся к интеллектуально-творческим соревнованиям.

ОБРАЗЕЦ

УТВЕРЖДАЮ
Начальник отдела образования,
спорта и туризма
Несвижского райисполкома
_____ Е.В.Клишевич
01.09.2014

План работы
районного методического объединения
учителей географии
Несвижского района
на 2014/2015 учебный год

Руководитель районного методического
объединения: Степанович Л.М., учитель
географии ГУО «Средняя школа № 4 г.
Несвижа»

Несвиж, 2014

I. Организационно-методическая работа

Сентябрь

- 1.
- 2.

Прописываются организационно-методические мероприятия (заседания РМО, заседания творческих групп, мероприятия по плану работы ресурсных центров и т.д.) и ответственные лица.

Октябрь

- 1.
- 2.

Ноябрь

Декабрь

Январь

Февраль

Март

Апрель

Май

1. Анализ работы РМО за 2013/2014 учебный год

На протяжении учебного года в третий четверг месяца проводятся консультации для ... (молодых специалистов, начинающих).

II. Повышение педагогического мастерства учителей математики

Заседания РМО

Заседания методического объединения
учителей математики в 2014/2015 уч. г.

№ п/п	Дата проведения	Тема заседания	Место проведения
1.			
2.			
3.			
4.			

Заседание 1.

Тема:

Цель:

Задачи:

Дата проведения:

Место проведения:

Форма проведения:

Обсуждаемые вопросы:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Практическая часть

Список использованных источников:

- 1.
- 2.
- 3.

Заседание 2.

Тема:

Цель:

Задачи:

Дата проведения:

Место проведения:

Форма проведения:

Обсуждаемые вопросы:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Практическая часть

Список использованных источников:

- 1.
- 2.
- 3.

Заседание 3.

Тема:

Цель:

Задачи:

Дата проведения:

Место проведения:

Форма проведения:

Обсуждаемые вопросы:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Практическая часть

Список использованных источников:

- 1.
- 2.
- 3.

Заседание 4.

Тема:

Цель:

Задачи:

Дата проведения:

Место проведения:

Форма проведения:

Обсуждаемые вопросы:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Практическая часть

Список использованных источников:

- 1.
- 2.
- 3.

Протокол
проведения августовской секции

от «25» августа 2014 года

Присутствовало 24
Отсутствовало 0

Повестка дня:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

По первому вопросу выступил _____

Решили:

- 1.
- 2.

По второму вопросу выступил _____

Решили:

- 1.
- 2.

Руководитель методического объединения
Секретарь методического объединения

подпись, инициалы
подпись, инициалы

Протокол № 1
заседания районного методического объединения

от «4» декабря 2013 года

Присутствовало 24
Отсутствовало 0

Повестка дня:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

По первому вопросу выступил _____

Решили:

- 1.
- 2.

По второму вопросу выступил _____

Решили:

- 1.
- 2.

Руководитель методического объединения
Секретарь методического объединения

подпись, инициалы
подпись, инициалы

График

проведения консультаций для молодых специалистов,
учителей математики района в 2014/2015 уч. г.

Время проведения: третий четверг каждого месяца, 12.00-16.00

Место проведения: ГУО «Средняя школа № 1 г. Несвижа»,
кабинет № 14.

!!!!Документ примерный

№ п/п	Месяц	Содержание консультации
1	Сентябрь	Контрольно-оценочная деятельность учителя математики. Изучение документов: «МЕТАДИЧНІЯ РЕКАМЕНДАЦІІ па фарміраванні культуры вуснага і пісьмовага маўлення ва ўстановах адукацыі, якія рэалізуюць адукацыйныя праграмы агульнай сярэдняй адукацыі»;
2	Октябрь	Современное нормативно-правовое и учебно-методическое обеспечение преподавания математики в учреждениях общего среднего образования
3	Ноябрь	Формы, методы и приёмы подачи учебного материала на уроках математики
4	Декабрь	Моделирование современного урока математики. Рефлексия педагогической деятельности учителя математики: анализ и самоанализ урока
5	Январь	Организация научно-исследовательской работы учащихся на учебных, факультативных занятиях и во внеурочной деятельности
6	Февраль	Современные образовательные технологии в образовательном процессе
7	Март	Сочетание объяснительно-иллюстративных, эвристических методов обучения и самостоятельной работы учащихся на уроках математики
8	Апрель	Повышение качества образования через применение здоровьесберегающих технологий
9	Май	Применение исследовательского подхода и проблемного изложения материала на уроках математики

Анализ работы методического объединения **за предыдущий год (примерный)**

Целью проведения анализа является определение уровня продуктивности методической работы и перспектив её совершенствования.

Напоминаем, что анализ проводится на диагностической основе. Полученные результаты диагностирования позволяют увидеть профессиональный уровень и педагогическую позицию респондентов, заинтересованность и личное отношение каждого учителя и коллектива в целом к проблемам и перспективам развития методической службы. Необходимо использовать в анализе наглядные материалы, отражающие результативность деятельности методического объединения (в сравнении с предыдущими учебными годами): графики, таблицы, диаграммы. При анализе каждого пункта анализа необходимо делать вывод (результативность, выявление проблем и пути их решения).

1. **Количественно-качественный анализ кадрового состава методического объединения.**
2. **Реализация методической темы** (что способствовало положительному решению задач; причины, препятствующие работе).
3. **Планирование работы** (на основании чего?). **Какие были выбраны формы и виды деятельности. Вопросы, выносимые на обсуждение.**
4. **Характеристика результатов учебной деятельности** (итоги участия школьников в олимпиадах, предметных конкурсах, НПК и т. п.).
5. **Работа по совершенствованию педагогического мастерства учителей в рамках методического объединения** (наставничество, повышение квалификации, проведение мастер-классов, учебных занятий, выступления на методических мероприятиях, участие педагогов в освоении и внедрении педагогических новшеств).
6. **Инновационная деятельность членов методического объединения.**
7. **Изучение, обобщение и использование педагогического опыта коллег, трансляция эффективной педагогической практики через публикации педагогов** (напоминаем, рекомендовано - не менее 2 публикаций в 2012/2013 уч. году от каждого РМО).
8. **(для ШМО) Система контроля за образовательным процессом в рамках методического объединения** (участие в аттестации, контроль за ведением школьной документации, посещение уроков и внеклассных мероприятий и т.д.).
9. **Самообразование педагогов** (краткое изложение результатов работы).
10. **Организационно-методическая работа** (краткий анализ проведённой работы, выводы).
11. **Сотрудничество с другими подсистемами учреждения образования** (библиотека, методический кабинет, социальная психолого-педагогическая служба, творческие группы, школы повышения профмастерства и др.).

Выводы о деятельности методического объединения и предложения по совершенствованию деятельности РМО или ШМО (неиспользованный потенциал возможностей методического объединения, факторы, препятствующие его развитию)

Паспорт РМО учителей математики

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагога	Учреждение образование	Год рождения	Образование			Педагогический стаж	Квалификационная категория, дата присвоения	Телефон дом., моб.
				Что закончил	Год окончания	Специальность			
1									
2									
3									

Повышение квалификации

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагога	Учреждение образование	Год прохождения ПК, учреждение ПК	Планируемое ПК
1			2013, МОИРО	2016
2			2014, АПО	2017
3			2011, БГПУ	2014

Работа педагогов по темам самообразования

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагога	Тема	Где и когда заслушивается	Результат*
1				!!!!
2				

- В графе «результат» указываются подготовленные сообщения, доклады, создание методичек, печати в периодических изданиях, проведение открытых уроков.

Сведения о факультативных занятиях

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагога	Учреждение образование	Факультативные занятия	Класс
1				
2				
3				

Посещённые семинары

№ п/п	Фамилия, имя, отчество педагога	Учреждение образование	Год, тема семинара
1			