

ВІДДІЛ ОСВІТИ КРАСНОАРМІЙСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ

**Конкурсна робота методичної служби
«Сучасні заклади освіти –2014»**

**МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ ЯК РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ
СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

НОМІНАЦІЯ: Організаційне і науково-методичне забезпечення впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в процес навчання, підвищення кваліфікації та управління.

ТЕМА: Розробка та створення в регіоні, різних ланках освіти мережових систем і центрів взаємодії суб'єктів освітньої діяльності.

Підготовлено:

Молчанова І.І., завідувач ММК

Соловйова В.В., методист ММК

Кожушко В.В., методист ММК

м. Красноармійськ, 2014 р.

ЗМІСТ

ВСТУП

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ, ВИКОРСТАНІ В РОБОТІ

**ПРОВІДНІ ЗАВДАННЯ МЕТОДИЧНОГО КАБІНЕТУ ЯК РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ
МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

**ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ МЕТОДИЧНОГО КАБІНЕТУ ЯК РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ
МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ІДЕЇ

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОВІДНОЇ ІДЕЇ

СТРУКТУРА МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

**ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ
ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

РІВНІ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

**МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ - РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР ЄДИНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО
ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ**

ВИСНОВОК

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Методичний кабінет як ресурсний центр спрямовує свої зусилля на постійному дієвому пошуку нових ідей і перспектив. Одним із перспективних напрямків діяльності є робота над розробкою та створенням центру мережевої взаємодії суб'єктів освітньої діяльності.

Мережева взаємодія закладів освіти міста відкриває широкі можливості для ефективного партнерства, співпраці, спілкування, обміну досвідом та ідеями, спрямовує ресурси на розвиток освітньої системи міста, виводить співпрацюючі заклади на новий рівень професійних відносин. Для педагогів – це засіб підвищення професійної компетентності, оволодіння новими знаннями в своїй галузі, поповнення їх шляхом самоосвіти. Педагоги отримують гарантований, простий і надійний доступ до сукупності освітніх модулів, які надають різноманітні освітні послуги, мають можливість у цьому просторі вільно будувати індивідуальну освітню траєкторію. Незалежність і рівні права взаємодіючих об'єктів, об'єднуюча мета, ініціатива і творча позиція кожного, добровільність мережної взаємодії, велика кількість рівнів взаємодії, можливість отримання інформації про діяльність простору – характерна риса мережевої взаємодії.

Інноваційним в діяльності методичного кабінету вважаємо здійснення мережевої взаємодії всіх ланок навчально-виховного процесу як за рахунок вертикальних, так і горизонтальних зв'язків.

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ, ВИКОРИСТАНІ В РОБОТІ:

Ресурсний центр – міський методичний кабінет, який концентрує і надає інформаційні, технічні, програмні, кадрові, методичні та інші ресурси для якісної реалізації освітніх програм і надання педагогічної допомоги загальноосвітнім закладам, у супроводі актуальних напрямків розвитку сучасної освіти.

Мережа шкіл - це сукупність загальноосвітніх установ, що мають спільні цілі, загальні ресурси для їх досягнення, єдиний інформаційно-освітній простір, ресурсний центр, єдиний центр управління.

Мережева взаємодія освітніх установ - спільна діяльність освітніх установ, що входять в мережу і забезпечують можливість навчатися засвоювати основні і додаткові можливості з використанням ресурсів декількох (двох і більше) освітніх установ.

ПРОВІДНІ ЗАВДАННЯ МЕТОДИЧНОГО КАБІNETУ ЯК РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ :

1.Перевірити на практиці інноваційні моделі створення, кооперації та використання кадрових, організаційних, інформаційних, цифрових та інших ресурсів освітніх установ в умовах мережевої взаємодії.

2. Забезпечити реальну - змістовну, процесуальну, просторову, результативну доступність якісних освітніх послуг для всіх навчальних закладів мережі відповідно до запитів держави, суспільства, особистості.

3. Забезпечити педагогам можливість для формування індивідуальної освітньої траєкторії, розвитку здібностей, обдарованості засобами мережевої взаємодії.

4. Створити систему безперервного підвищення професійної кваліфікації педагогічних і керівних працівників на базі ІКТ - насиченою середовища та з урахуванням принципу мережевої взаємодії.

ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ МЕТОДИЧНОГО КАБІНЕТУ ЯК РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Перший принцип.

Націленість ресурсного центру мережевої взаємодії на безперервне вдосконалення освітнього процесу на базі все нових засобів і технологій. Однак це не надає пріоритет цифрових засобів, інформаційно - комунікаційних технологій перед сучасним змістом, перед широкою сукупністю сучасних методів і завдань освіти. В педагогічній практиці освіти неприпустима підміна педагогічного змісту роботи, націленої на сучасне навчання, виховання, розвиток особистості, освоєння методів і технологій, що базуються на цифрових засобах.

Другий принцип.

Безперервне вдосконалення єдиного інформаційно - освітнього простору мережевої взаємодії суб'єктів освітньої діяльності. Джерела інформації мережі, їх певна сукупність, суб'єкти мережевої взаємодії будуть мінятися (швидше за все, у бік розширення) з урахуванням двох рівнів мережевої взаємодії - міського та обласного. У період створення ресурсного центру мережевої взаємодії єдиний інформаційно - освітній простір формуватиметься на основі наявних ресурсів суб'єктів мережі. З підключенням до мережі інших (крім шкіл) освітніх установ, закладів культури, спорту, єдиний інформаційний простір освітнього значення буде істотно розростатися.

Третій принцип.

Створення та розвиток в єдиній мережі суб'єктів освітньої діяльності, методичних об'єднань, творчих груп, педагогів, поєднаних ресурсним центром, інфраструктури на основі поєднання нового і незамінного традиційного.

РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ІДЕЇ

Розробка організаційно - функціональної моделі ресурсного центру та суб'єктів освітньої діяльності на основі створення мережевої взаємодії.

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОВІДНОЇ ІДЕЇ

Формування інноваційного освітнього середовища пов'язане із стрімкою зміною ролі й функції управлінського менеджменту у сучасному глобалізованому світі. Відповідно й завдання сучасної системи методичної роботи якісно змінюються й збільшуються: актуальними стають формування впевненого володіння сучасними педагогічними концепціями та технологіями, розвиток дидактичних вмінь, рефлексивних і прогностичних здібностей, навичок орієнтування в інформаційному просторі.

Вирішити такі завдання можливо тільки шляхом консолідації зусиль усіх суб'єктів освітнього середовища – дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів та методичного кабінету як центру інноваційної освітньої діяльності. Подібні зв'язки дозволяють відповідати адекватним сучасним умовам та завданням національної освіти й допомагають уникнути негнучкості та інертності системи освіти.

Широкі можливості для розвитку освіти надають відкритість та співпраця, спілкування та обмін ідеями, ефективне партнерство активних закладів всіх типів, яке спрямовує інноваційні ресурси на сумісну діяльність щодо вирішення проблем освіти.

Простір інфраструктури ММК в таких умовах забезпечує педагогам, а в їх особі й учням, доступ до передових наукових напрямків, сучасних течій інформаційного середовища та пізнання, технологій роботи з різними типами знань.

Організація повноцінного інформаційного простору забезпечується реалізацією функцій комп'ютерних та Інтернет – технологій.

Методичний кабінет виступає ресурсним центром, який включає: освітній ресурс, інтерактивну методичну взаємодію, банк інноваційних педагогічних технологій, активний взаємообмін передовим педагогічним досвідом. Роль функціонального ресурсу забезпечується роботою сайту ММК, діючих форумів, мережевою системою сайтів ЗНЗ, педагогів міста та електронною поштою методичного кабінету.

Безумовно, виконання зазначених задач сприяє розвитку творчості та самовдосконалення всіх співпрацюючих сторін, надає нові можливості для самореалізації, але потребує координації, тому що заявлені задачі інтерпретуються по-своєму суб'єктами, активно діючими у відкритому освітньому інформаційному просторі.

СТРУКТУРА МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

При організації мережевої взаємодії суб'єктів освітнього середовища в якості основних структурних компонентів інтеграційно-мережевого освітнього інформаційного середовища виокремлюємо перш за все :

- діяльнісний компонент – простір різноманітних видів діяльності, необхідних для реалізації завдань розширення мережі ММК;
- комунікативний компонент – простір міжособистісних взаємовідносин суб'єктів освітньої діяльності;
- предметний компонент – засоби, сукупність яких забезпечує можливість необхідної діяльності (приміщення, обладнання тощо).

Методичний кабінет надає освітнім установам можливості для самореалізації, мотивує подальший розвиток співпраці, організує адміністративну та вчительську аудиторію. У свою чергу ММК надає навчальним закладам всіх рівнів доступ до інформації, нових знань, технологій розвитку освітньої сфери, ІКТ-супровід освітніх проектів, практично здійснюють підготовку до проходження атестації та проводить методичний супровід педагога у межатестаційний період.

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Алгоритм організації освітніх суб'єктів як ресурсного центру мережевої взаємодії.
2. Вибір моделі мережевої взаємодії з освітніми суб'єктами у конкретних умовах.
3. Визначення сфер відповідальності основних учасників освітнього процесу в рамках мережевого інформаційно-освітнього простору
4. Система напрямків діяльності єдиного освітнього простору як ресурсного центру мережевої взаємодії на рівні міста.
5. Вибір специфічних (особливих) напрямки діяльності методичної служби в рамках мережевої взаємодії між освітніми установами.
6. Управління в структурі мережевої взаємодії навчальних закладів.

Перспективи розвитку та реалізації ідеї ресурсного центру між методичною службою та освітніми установами ми бачимо в

- поєднанні різних форм і моделей, які надає Інтернет та інформаційно – комунікативний простір;
- покращенні умов для продуктивної взаємодії між суб'єктами освітньої діяльності.

З метою здійснення комплексного підходу до розвитку ММК як ресурсного центру є доцільним :

- удосконалення знань, умінь і навичок використання сучасних засобів мережних технологій;
- формування соціальних компетенцій керівних і педагогічних кадрів як складової інформаційно-комунікаційної компетентності;
- виявлення організаційно-педагогічних умов надання освітніх послуг засобами мережних технологій і використання наявних сервісів мережі Інтернет;
- забезпечення доступу потенційних споживачів освітніх послуг до мережі Інтернет.

З педагогами міста доцільне проведення наступних тематичних занять за темами:

1. Взаємодія педагогів у мережі навчальних закладів міста та області.
2. Взаємодія учасників освітнього процесу в умовах відкритого інформаційно-освітнього середовища.
3. Планування навчального процесу з використанням електронних освітніх ресурсів.
4. Досвід використання електронних освітніх ресурсів у виховній практиці.
5. Особистість вчителя, який працює в умовах мережевого інформаційно-освітнього простору.

РІВНІ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Ми виділяємо наступні рівні мережевої взаємодії:



1.ДИРЕКТОР НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ – ЕФЕКТИВНИЙ МЕНЕДЖЕР.

Сучасний директор – це менеджер - учитель своєї команди. Сфера піклування сучасного менеджера - самопочуття працівника, реальність і обґрунтованість його

професійної кар'єри, зростання міри відповідальності за свою роботу. Як результат - залучення працівників до розробки рішень і планування заходів. Всі працівники освітнього закладу - учасники навчально-виховного процесу. А тому потрібно, щоб вони дійсно брали участь в організації життєдіяльності установи.

З метою забезпечення неперервного вдосконалення і розвитку професійної компетентності та управлінської культури керівників навчальних закладів, залучення до експериментально-дослідної діяльності при методичному кабінеті організовано роботу управлінської майстерні. В програмі «Створення ефективної управлінської команди – запорука сучасного іміджу навчального закладу» запропоновані практичні заняття з менеджменту та психології управління, які допомагають активізувати роботу керівника з питань командоутворення та конкурентоспроможності навчального закладу.

Мета роботи управлінської майстерні полягає в забезпеченні системного підходу до неперервного вдосконалення і розвитку професійної компетентності та управлінської культури керівників навчальних закладів, формуванні в них готовності до інновацій, спонуканні до розробки програм розвитку навчального закладу. На заняттях розглядається широкий спектр питань – розвиток навчального закладу на засадах менеджменту і маркетингу, ефективність управління освітнім закладом, попередження та розв'язання конфліктних ситуацій, створення сучасного конкурентоспроможного іміджу школи, формування технологічної культури керівника як універсальної управлінської культури, роль мотивації у діяльності персоналу, умови і методи навчання й розвитку персоналу. До кожного заняття для слухачів готується опорний матеріал у вигляді буклетів. Значну роль у підвищенні професійної активності та ділових якостей керівників відіграють інтерактивні форми роботи: тренінги, практикуми, практичні вправи, ділові ігри. Вони дають можливість закріпити теоретичний матеріал певної тематики, удосконалювати управлінські вміння та навички, розвивати творчу ініціативу.

Очікуємо наступні результати впровадження програми «Управлінської майстерні» для керівників освітніх установ:

Крок 1. Самоосвіта і самооцінка. Визначальним тут є вислів Сократа про те, що «пізнання самого себе» є основою правильних і мудрих рішень. Тому програма має сприяти розвитку у менеджера потреби в постійній самооцінці своїх дій, сприяти самоповазі.

Крок 2. Розширення світогляду. Програма повинна сприяти розширенню знань і вмінь менеджера, тобто містити нову для нього інформацію. «Планка» має бути встановлена достатньо високо.

Крок 3. Зміна способу мислення. Необхідність зміни способу мислення виходить з того, що будь-якій людині притаманно мислити стереотипами — при вирішенні повсякденних питань завжди легше «звертатися» до вже придбаного досвіду, ніж активізувати процес мислення.

Крок 4. Накопичення досвіду у вирішенні завдань. Це допоможе скоротити відсоток невдач, пов'язаних з необхідністю «навчатися на власних помилках» та дасть змогу переймати досвід колег, які мають певний успіх у різних галузях.

Крок 5. Взаємовідносини всередині організації. Вміння слухати і чути поради співробітників, підлеглих або безпосередніх керівників — більш важлива якість для директора - менеджера, ніж навіть його фахові знання.

Крок 6. Моделі лідерства. Розуміння менеджером моделі своєї поведінки як лідера, розуміння можливості її зміни — важливий напрямок реалізації програми формування управлінських команд.



2. ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА – ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ І РЕАЛІЗАТОР ІДЕЙ.



Як правило, такий заступник не тільки чудово розбирається в специфіці роботи навчального закладу, але і здатний впроваджувати інновації. Такий заступник просто необхідний директору – менеджеру. Практика показує, що заступники директора успішно розв'язують оперативні завдання: планування роботи, здійснення контролю, організація та проведення різних методичних заходів. Більш складно для них організувати педагогічний колектив, згуртувати його, перетворити на єдиномисців, надихнути на творчу співпрацю. Тому дуже важливо, щоб заступнику директора школи були притаманні такі якості, як доброзичливість, об'єктивність, вміння створити позитивний мікроклімат, зрозуміти колегу, розібратися в його проблемах, вчасно надати допомогу, підтримати, уникнути можливого конфлікту, за необхідності піти на компроміс. Заступник директора школи має досконало володіти всіма засобами комунікації, вміти переконувати, бути тактовним, у спілкуванні враховувати індивідуальні особливості кожного учителя.

Вважаємо, що основним критерієм у даному випадку є вміння мислити нестандартно. Заступник директора має бути людиною творчою, ерудованою, самокритичною і вимогливою. Розумна вимогливість сприяє формуванню свідомої дисципліни, чіткості та злагодженості роботи всього педагогічного колективу.

З метою формування професійно-управлінської майстерності, спонукання до вироблення індивідуального способу діяльності для заступників директора проводяться заняття семінару-практикуму «Науково-методичний супровід становлення та професійного розвитку керівника». Заняття сприяють формуванню професійних компетентностей заступників, забезпечують інформаційну підтримку навчально-виховного процесу, сприяють активізації інноваційної, дослідно-експериментальної роботи як навчального закладу так і окремих педагогів, забезпечують можливості для підвищення професійної майстерності педагогічних працівників. Кожне заняття складається з теоретичної та практичної частин.

Презентуємо посібники підготовлені методичним кабінетом для заступників директорів:

I. З питань підготовки та проведення атестації:

- «Практичні аспекти атестації педагогічних працівників-2011»;
- «Тренінг. Атестація важливий стимул професійного зростання педагогів-2012»;
- «Порадник. Атестація як стимул професійного зростання педагога»;
- «Щоденник професійного розвитку та саморозвитку педагога в міжкурсовий та міжатестаційний період»;
- «Щоденник професійного розвитку та саморозвитку вихователя дошкільного навчального закладу в міжкурсовий та міжатестаційний період»;

II. З питань формування та розвитку професійної компетентності :

- «Методичний вісник. Від тестів до ЗНО-2010»;
- «Допрофільне і профільне навчання – вимога часу-2010»;
- «Посібник. Форми методичної роботи-2011»;
- «Стратегія розвитку навчального закладу-2011»;
- «Тренінг. Інноваційні форми роботи-2012»;
- «Методичні рекомендації щодо організації навчально-виховного процесу в навчальних закладах 2013»;
- «Науково-методичний супровід розвитку педагога-2013»;
- «Рекламний проспект. Інноваційні форми методичної роботи у 2013-2014н.р.»;
- «Підготовка педагогів до конкурсу «Учитель року»;
- «Адаптація п'ятикласників до навчання в умовах впровадження Державного стандарту загальної середньої освіти»;
- «Психолого-педагогічний супровід обдарованої дитини»;
- «Рекомендації вчителю при підготовці учнів до предметних олімпіад».

Безперечно, повести за собою людей може лише авторитетний керівник. А справжній авторитет ґрунтується на реальному, а не формальному визнанні у колективі чеснот особистості. Робота методичного кабінету, як ресурсного центру, спрямована на формування нестандартного мислення кожного адміністратора.



3. ПЕДАГОГ-ПРОФЕСІОНАЛ, ТВОРЧА ОСОБИСТІТЬ, ТЬЮТОР В ЗДІЙСНЕННІ ЖИТТЄТВОРЧОЇ ТА КУЛЬТУРОЛОГІЧНОЇ МІСІЇ.

Важливою умовою й провідним фактором успішності процесу підготовки педагога-професіонала є створення методичним кабінетом відповідних умов для здійснення прояву творчості кожного педагога, готовності до інноваційної діяльності. Саме інноваційна діяльність відповідає потребам і закономірностям розвитку інформаційного суспільства і є фактором формування, розвитку і постійного забезпечення культури педагога та відповідає специфіці педагогічної діяльності, ролі і місцю особистості вчителя-дослідника, новатора у педагогічному процесі, що передбачає безперервне збагачення професійно-значущих дослідницьких якостей.

Задоволення освітніх потреб педагогів у формуванні та розвитку професійної компетентності здійснюється в процесі роботи Фокус-групи для керівників міських методичних об'єднань, методичної студії «Місто майстрів», Школи молодого вчителя «Шляхи фахового становлення молодого педагога». Розвиток креативності, творчого мислення вчителя, поширення передового педагогічного досвіду відбувається в педагогічних студіях та майстернях, творчих лабораторіях, на семінар-практикумах, в школах педагогічного досвіду.

Підсумком роботи цих методичних форм є посібники, порадики, розробки циклу уроків, дидактичні матеріали. Пропонуємо вашій увазі вдосконалені продукти, які використовуються в практичній діяльності:

1. **Для успішної адаптації дітей в 1-х класах для вчителів та батьків** – «Порадник батькам майбутніх першокласників», для вихователів та вчителів – «Створення сприятливих умов для успішної адаптації учнів перших класів в умовах реалізації Державного стандарту загальної початкової освіти».
2. **Розробки уроків:** «Сучасні уроки у 1 класі» (розробки уроків «Письмо», «Читання», «Математика», «Природознавство»); «Розробки уроків та виховних заходів, проведених педагогами на Тижні педагогічної майстерності «На уроці майстра»
3. **Сценарії батьківських зборів** «Батьківські збори у початкових класах».
4. **Методичний олімп** (збірник матеріалів для підготовки учнів 5-11 класів до олімпіади з математики)
5. **Практичні та лабораторні роботи на уроках математики**
6. **Використання інформаційних технологій в початковій школі.**

Пошуку творчих шляхів удосконалення методичної роботи з учителями, сприяє робота методичної студії «Місто майстрів». Пропонуємо вашій увазі план роботи методичної студії та добірку розробок майстер-класів вчителів «Калейдоскоп майстер-класів».

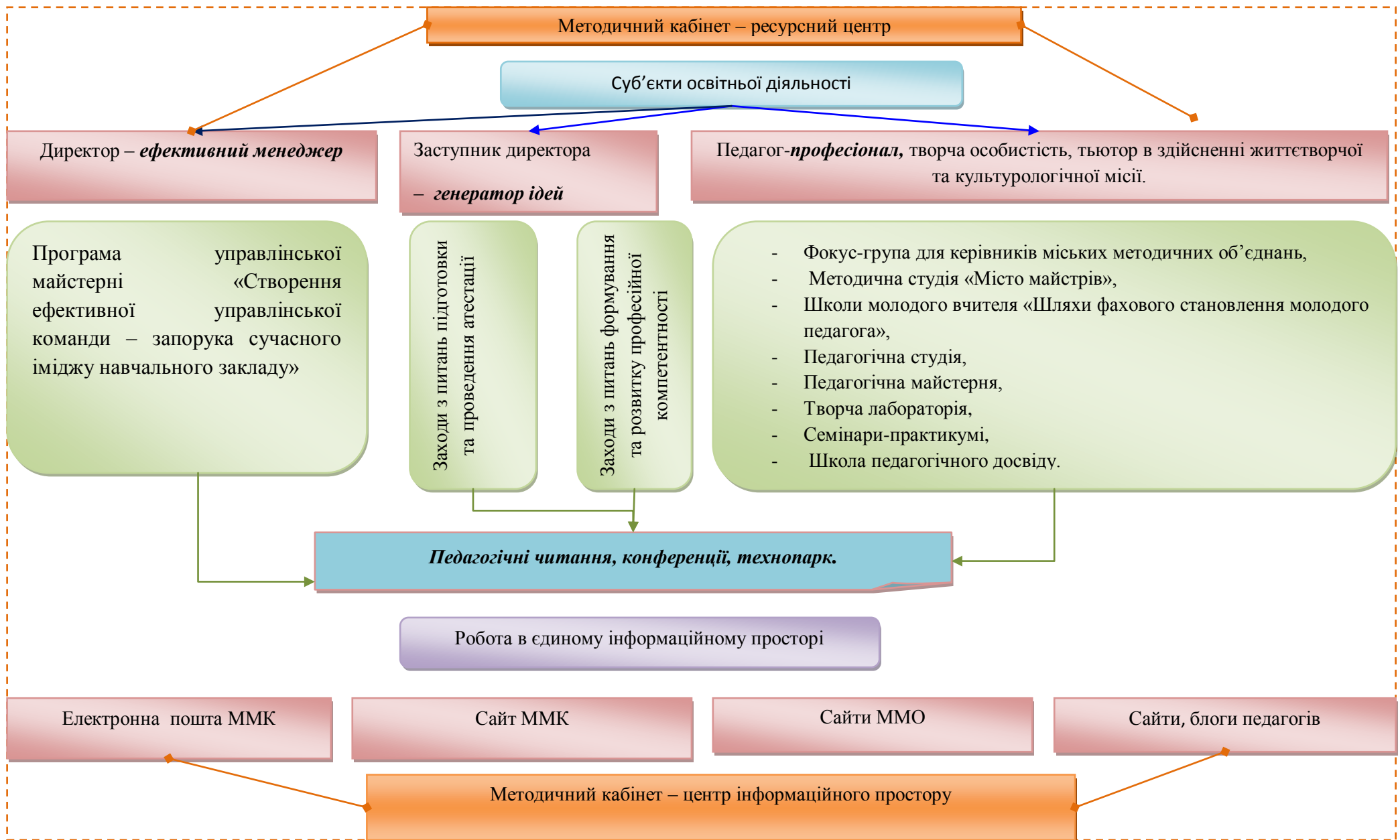
Методичний кабінет, як ресурсний центр, ставить наступні завдання підготовки вчителів до інноваційної діяльності в системі мережевої взаємодії:

- допомогти кожному вчителю в розвитку його ціннісних орієнтацій і гуманістичної спрямованості, які визначають загальний підхід до реалізації актуальних проблем сучасної школи;
- розкрити перед учителем способи побудови конкретних концепцій роботи школи і самого вчителя, враховуючи своєрідність умов їх діяльності;
- віднайти разом із учителем способи реалізації дослідно-експериментальної роботи;
- орієнтувати вчителя на осмислення ним результатів педагогічних нововведень, сприяти виробленню критеріїв їх оцінки і самооцінки.

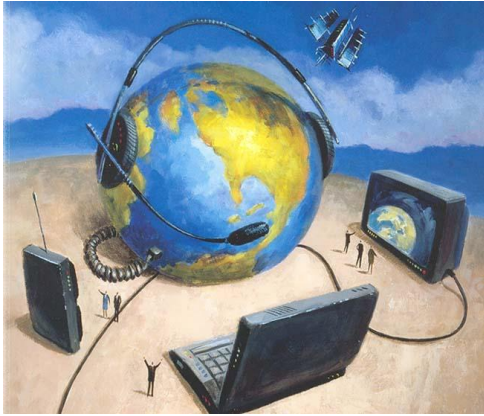
Вважаємо, що рівень підготовки вчителя до інноваційної діяльності в умовах мережевої взаємодії підвищується, якщо методично забезпечено:

- розробку теоретичної моделі і програми підготовки педагога-тьютора
- відбір оптимальної сукупності форм і методів організації методичної діяльності суб'єктів освітньої діяльності;
- послідовну реалізацію відібраної сукупності форм і методів;
- постійне коригування засвоєних компонентів інноваційної діяльності.

Методичний кабінет як ресурсний центр мережевої взаємодії



**МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ -
РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР ЄДИНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ**



*Нам треба рухатись
з широко розплющеними очима,
щоб самим користатись з технології,
а не бути нею використаними*

Ніл Постмен

В умовах становлення і розвитку високотехнологічного інформаційного суспільства постає необхідність впровадження у роботу методичної служби інформаційно-комунікаційних технологій. Процеси інформатизації, створення єдиного інформаційного освітнього простору міста завдяки ІКТ стали одними з пріоритетних напрямів діяльності міського методичного кабінету.

Розширення мережевої взаємодії педагогів відбувається за рахунок роботи в єдиному інформаційно-освітньому просторі. З метою розширення віртуального представництва педагогів в Інтернеті, як засобу спілкування і обміну досвідом, створено міський освітній портал (сайт ММК), навчальних закладів, міських методичних об'єднань вчителів початкових класів, вчителів географії, шкільних бібліотекарів, сторінки міських методичних об'єднань вчителів іноземної мови, математики, біології, особисті сайти та блоги вчителів. Змістовне наповнення контенту дозволяє проводити аналіз стану методичної, навчальної та виховної роботи. З метою удосконалення мережі взаємодії освітян з 2013 року міським методичним кабінетом запроваджено проведення щорічного конкурсу «Кращий шкільний сайт», в якому беруть участь усі загальноосвітні навчальні заклади.

Електронна пошта дає змогу донести інформацію до всіх, хто готовий вчитися і розвиватися. Сайт методичного кабінету, – це засіб підвищення професійної компетентності, співпраця з колегами і однодумцями, створення відкритих творчих осередків співавторів, можливість вільного вибору форм і методів навчання і підвищення кваліфікації.

Використання нових інформаційних технологій у процесі управління якістю освітнього процесу передбачає постановку і реалізацію ряду завдань:

1. Підвищення рівня мотивації педагогів до впровадження і використання інформаційно-комунікаційних технологій з метою зростання їх професійної компетентності.
2. Забезпечення вільного доступу педагогів до відкритого інформаційного середовища.
3. Удосконалення мережевої взаємодії освітян міста засобами відкритого інформаційного середовища.
4. Підвищення ступеню володіння педагогів міста ІКТ до рівня активного користувача і експерта.

5. Використання технологій мобільного навчання у підвищенні гнучкості структури навчального процесу.

Велику увагу міський методичний кабінет приділяє забезпеченню працівників установ освіти інформацією про основні напрямки розвитку освіти, про використання в навчально-виховному процесі наукової, навчально-методичної літератури з проблем навчання і виховання, про розробку та впровадження нових педагогічних технологій і засобів навчання, в тому числі ІКТ. ММК забезпечує впровадження інновацій у галузі інформатизації, активно розвиває в діяльності з педагогами інтерактивні форми роботи – розробки уроків з використанням ІКТ, впровадження в практику інтерактивних форм викладання предметів, участь у форумах, Інтернет конкурсах, відео конференціях.

Ресурсне забезпечення педагогічної громадськості здійснюється в різних формах:

- 1) Організація постійно-діючих семінарів, семінарів-практикумів, лабораторій творчого вчителя:

- «Управління розвитком творчого потенціалу учнів на уроках з української мови і літератури засобами ІКТ»;
- «Використання ІКТ на уроках мистецтва»;
- «Використання можливостей презентацій Microsoft Office PowerPoint у навчальній діяльності»;
- «Використання мультимедійної технології в навчанні проектній діяльності учнів»;
- «Застосування інтерактивних технологій при викладанні фізики»;
- «Впровадження інноваційних технологій у навчально-виховний процес».

- 2) Створення інформаційно-бібліотечного центру:

- електронна база уроків для 1 класу з основних предметів в рамках реалізації нового державного стандарту початкової загальної освіти;
- електронна бібліотека педагогічної спадщини В.О.Сухомлинського;
- медіатека відео уроків учителів англійської мови у 1 класі;
- методичний матеріал про використання інформаційних технологій у діяльності вчителя - предметника.

- 3) Налагоджений єдиний електронний документообіг між ММК та навчальними закладами освіти.

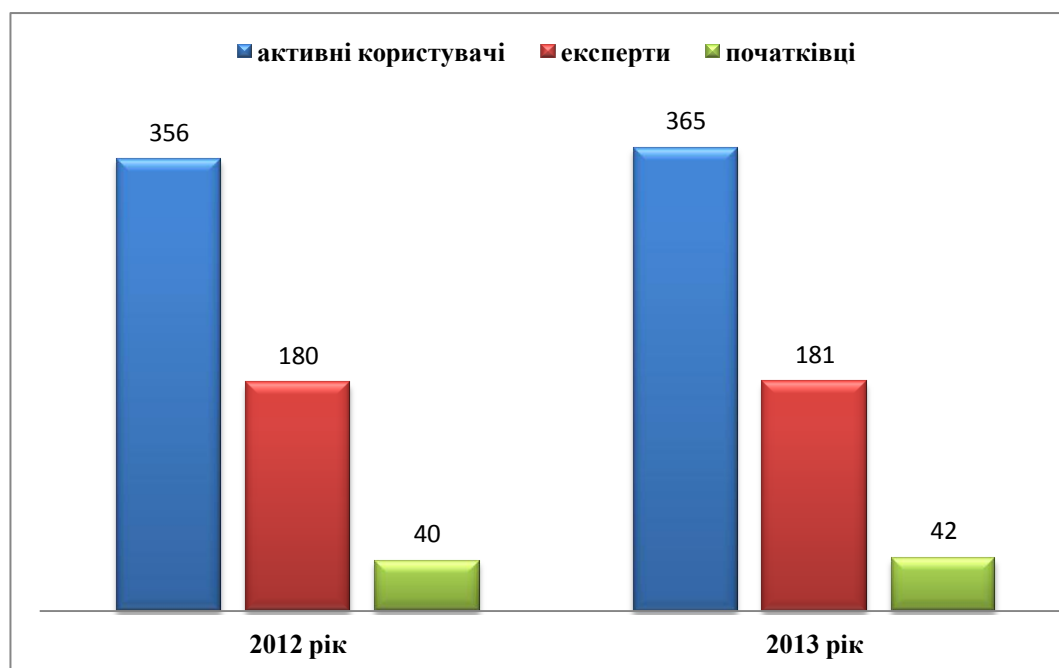
- 4) Залучення освітніх закладів до реалізації всеукраїнських і міжнародних проектів «Intel®Навчання для майбутнього», «Партнерство в навчанні», «Школи –новатори», «Відкритий світ», «Intel®Шлях до успіху». Два освітні заклади (Красноармійський навчально-виховний комплекс та загальноосвітня школа I-III ступенів №2 взяли участь в обласному конкурсі «Мобільне навчання у відкритому інформаційному просторі» у номінаціях «Дистанційний курс», «Вебінар». На базі Красноармійського навчально-виховного комплексу реалізується проект «1 учень-1 комп'ютер».

- 5) Залучення вчителів до участі в обласних вебінарах, організованих Донецьким обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти.

Розбудова відкритого інформаційного освітнього середовища дала змогу відмітити позитивні тенденції у володінні інформаційними технологіями педагогів міста.

Так, у 2011 році у місті було підготовлено 21 тренера за курсом «Цифрові технології» в рамках програми «Сто відсотків», які взяли активну участь в організації навчання педагогів з основ ІКТ. За результатами навчання серед 611 учителів загальноосвітніх шкіл Красноармійська 93% мають підтвердження володіння інформаційно-комунікаційними технологіями.

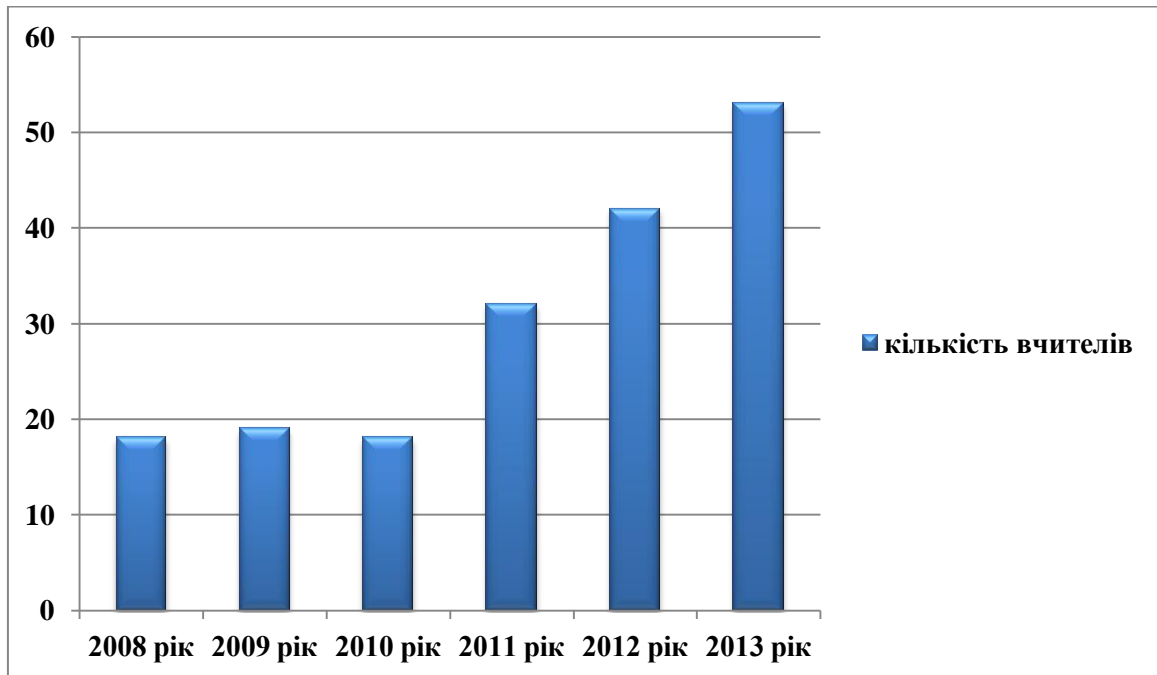
У 2013 році підвищився рівень оволодіння вчителями ІКТ:



Кожен педагог повинен уміло орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного суспільства. Пріоритетним напрямком роботи ММК виступає мотивування педагогів на проходження курсів у дистанційному та очно- дистанційному форматі. За останні 6 років 182 вчителі міста підвищували свою кваліфікацію на очно-дистанційних та дистанційних курсах Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, які дозволяли вивчати, реалізовувати і вдосконалювати сучасні, науково обґрунтовані форми і методи проведення навчальних занять:

Рік навчання	Кількість вчителів, які проходили навчання на очно-дистанційних та дистанційних курсах
2008	18 (3%)
2009	19 (3%)
2010	18 (3%)
2011	32 (5%)

2012	42 (7%)
2013	53 (9%)
Всього	182



Таким чином, міським методичним кабінетом вводиться система використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Це дозволяє оптимізувати освітній процес, робити його інформаційно-насиченим і інтерактивним.

Сьогодні ІКТ – це опора всього освітнього співтовариства міста. Воно дозволяє поліпшити умови роботи викладачів, підвищити імідж школи, вчителів, залучити до роботи молодих спеціалістів.

Модель роботи єдиного інформаційно – комунікативного освітнього простору методичного кабінету відділу освіти Красноармійської міської ради представлена на малюнку 1.

МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ ВІДДІЛУ ОСВІТИ КРАСНОАРМІЙСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

сайт: krasnoarmiyskmmk.donetskedu.com/, електронна пошта ММК: goronommk@i.ua

Система підвищення професійної майстерності за допомогою ЄІОП

Організаційні структури, що забезпечують функціонування та розвиток єдиного інформаційного простору: сайти навчальних закладів міста, сайти методичних об'єднань, сайти провідних педагогів міста. електронна пошта навчальних закладів.

Банк даних педагогічних інновацій

Банк даних передового педагогічного досвіду

Система підтримки прийняття рішень, мережева взаємодія

Використання можливостей освітнього порталу «Класна оцінка»

Дистанційні курси, вебінари

Науково – методичний супровід керівних кадрів

Психологічний супровід всіх учасників НВР

Система методичної підтримки творчо – працюючих педагогів

Консалтингова служба, робота форуму

Малюнок 1. Модель роботи єдиного інформаційно – комунікативного освітнього простору методичного кабінету відділу освіти Красноармійської міської ради

ВИСНОВОК

Створення ресурсного центру на базі методичного кабінету дає можливість:

- перевірити на практиці інноваційні моделі мережевої взаємодії, створити та успішно використовувати інформаційні, організаційні питання сучасних освітніх завдань;
- розкрити особливу роль методичного кабінету як ресурсного центру мережевої взаємодії;
- забезпечити реальну - змістовну, процесуальну, методичну доступність якісних освітніх послуг для всіх суб'єктів освітньої діяльності;
- досягти єдності засвоєння системи наукових знань, виховання та соціалізації з формуванням компетентностей педагогів у сфері цифрових засобів пізнання, проектування, дослідження;
- забезпечити можливості для розвитку індивідуальної освітньої траєкторії кожного педагога,
- створити систему безперервного підвищення професійної кваліфікації педагогічних і керівних працівників на основі участі у роботі єдиного інформаційного простору з урахуванням принципів мережевої взаємодії.

Мережева взаємодія керівників та педагогів освітніх установ є найефективнішим механізмом розповсюдження і розвитку інновацій. Нові професійні зв'язки, нові рівні спілкування формуються при проведенні педагогічних читань, конференцій, технопарку.

Пріоритетами нашої діяльності є оперативність, мобільність, практична спрямованість, відкритість, доступність. Ми сподіваємося на постійний розвиток і вдосконалення нашої системи методичної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент: Навч. Посібник. – К.: ЕксОб, 2001.
2. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук. ред. В.Яцура, Д.Олесневич. – Львів: БАК, 2001. – 624с.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: ВД „Професіонал, 2006. – 512 с.
4. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.
5. Верещагина Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала: Научное издание. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
6. .Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Менеджмент в організації: Навч. посіб. для студ. екон. спец. вузів. – К.: «Кондор», 2004. – 598 с.
7. .Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. Пособие.- К.: МАУП, 2002.-248с.
8. .Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент. Цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу: Навч. посібник. – К.: ІЗМН, 1996. – 140 с.
9. .Карамушка Л.М. Психологія управління. – К.: «Міленіум», 2003. – 344 с.
10. .Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
11. .Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посібник. – К.: МАУП, 1996. – 176 с.
12. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент: пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.
13. Уруський В.І. Формування готовності вчителів до інноваційної діяльності: Методичний посібник. – Тернопіль: ТОКІППО, 2005. – 96 с.