

В системе образования Буйского района на данный момент школ из которых 4 основных и 7 средних. 10 школ – это сельские школы одна школа городская но несмотря на то что из 10 школ 7 средних можно сказать что практически все они являются малокомплектными.

Подходов к трактовке малокомплектные много.

Под малокомплектной мы понимаем школу, которую характеризует одна или несколько указанных особенностей:

- отсутствие параллельных классов;
- отсутствие одного или нескольких классов;
- объединение начальных классов в один или два класса-комплекта;
- разобщенность территории школьного микрорайона;
- безальтернативность образовательного пространства (отсутствие в социальной инфраструктуре села других организаций образования лишает ученика сельской школы возможностей дополнительного образования);
- недостаточное оснащение школ современным оборудованием;
- малочисленность учительского состава;
- полифункциональность деятельности сельского учителя, многопредметность и многопрофильность преподавания (многие учителя ведут предметы не по своей специальности);
- особые социальные условия жизнедеятельности сельской школы обусловили необходимость выполнения школой многочисленных социально педагогических функций;
- малочисленность родительского коллектива;
- низкий образовательный ценз родителей;
- «педагогическое одиночество» – ситуация, когда при недостаточно развитой сети дорог и транспортных трудностях учителя крайне редко посещают уроки по своей специальности в других школах, а значит, не имеют возможности изучения опыта своих коллег;

<i>Преимущества СМШ</i>	<i>Недостатки СМШ</i>
Возможность раскрыться ученику	Оплата труда учителей
Малая наполняемость классов	Малая наполняемость классов
50% времени дети работают самостоятельно, а значит сформированность регулятивных УУУ должна быть намного выше (планирование контроль оценивание)	Большие нагрузки на учителей

Индивидуальный подход	Однообразная обстановка
Одна дружная семья	Психологическая незащищённость
Старшие обучают и воспитывают младших	Ежедневные страхи («спросят»)
Близкие тёплые отношения между педагогами и учениками	Низкий уровень мотивации
Ниже уровень правонарушений, хулиганства	Отсутствие педагогов доп. образования, социальных педагогов, психологов, логопедов, библиотекарей, даже завхозов. Все эти функции выполняют педагоги
	Сильных учеников в классе может не оказаться (учиться не у кого)
	Маленькая численность учителей, родителей
	Учитель не узкопрофильный специалист, а многопредметник, мастер на все руки, который должен один раз в три года пройти повышение квалификации по 3-5 предметам + курсы библиотекаря, переподготовка на психолога, курсы социального педагога

Если рассматривать малокомплектность по этим критериям, то практически 10 из 11 школ можно считать малокомплектными. Поэтому я не могу сказать, что у нас в муниципалитете проводится какая-то особая методическая работа с малокомплектными школами. Скорее наоборот, именно полнокомплектная школа нуждается в особом подходе.

Я думаю, что малокомплектная школа – это неотъемлемая часть системы образования не только Костромской области но и общегосударственной системы образования

Основной способ работы учителя с классом-комплект – групповое обучение. Т.е. сначала учитель работает с одним классом потом с другим. Таким образом, дети каждого класса общаются с учителем 20 минут из 40. Учителя должны хорошо понимать разницу между индивидуальным подходом и индивидуализацией, между разноуровневым, разновозрастным и дифференцированным обучением (Индивидуальный подход – все должны освоить одинаковое содержание, но затратив на это разное время, подойдя к этому содержанию разными путями, а индивидуализация – каждый

осваивает разное содержание, в соответствии с запросами). Дифференцировать учеников по способностям, темпу работы тоже нельзя. Точно также существует несколько вариантов трактовки понятия разновозрастное обучение (объединив 1 и 3 класс мы говорим о разновозрастном обучении. Хотя на самом деле часто это группы учащихся разных лет обучения осваивающий учебное содержание каждого класса отдельно

В малокомплектной школе всё зависит от личности учителя, сможет ли он недостатки перевести в достоинства, или он заикливается на отрицательных моментах, усугубляя тем самым ситуацию.

Важным условием обновления содержания является подготовка учителя, повышение уровня его профессиональной компетентности. Под профессиональной компетентностью понимается его теоретическая и практическая подготовка, поэтому планируя работу ММС мы постарались уделить внимание как теоретическим вопросам (первые семинары были установочными, теоретическими), так и практическим (открытые уроки, мастер-классы, разработка технологических карт, экспертная оценка (взаимооценка), анализ видеоуроков

Два года назад КОИРО предложил двум малокомплектным школам включиться в инновационную площадку, тема которой «Апробация комплексной модели управления реализацией ФГОС ООО». Основная цель реализации данной модели: перевести школу из режима функционирования в режим развития (не просто управление введением ФГОС, а управление введением ФГОС с целью повышения качества образования)

Включение в данный проект заставило нас (я имею ввиду и ММС, и педагогов школ) погрузиться в проблемы

В чём сложность реализации данного проекта? Две школы в одном районе и одна в другом (очень далеко). Организовать взаимодействие всех трёх школ практически невозможно. Как выход из ситуации мы попробовали модель сетевого взаимодействия.

1. Проведение мониторинга профессиональных затруднений (через веб-ресурс)
2. Планирование на основе результатов мониторинга

3. Выявление дефицитов (подготовка педагогов даже не столько по предмету, сколько ...).
4. Заявка и обучение на КПК в том числе в форме стажировки
5. Наполнение веб-ресурса

Методическая работа – система, направленная на формирование развивающей профессиональной среды учителя

Задачи методической службы:

- создание комфортной среды на основе индивидуальной работы с обучающимися;
- создание такой образовательной среды, где был бы максимально реализован потенциал и учащегося и педагогического коллектива.
- создание внутришкольной системы повышения уровня профессиональной компетентности и мастерства педагогических работников школы;
- создание условий для освоения педагогическими работниками школы новых положений педагогической науки, педагогической психологии, методики преподавания предметов;
- изучение и внедрение в школьную практику передового педагогического опыта;
- формирование у педагогических работников школы потребности в профессиональном развитии и совершенствовании;
- формирование и совершенствование у педагогических работников школы информационной и коммуникативной компетентности;
- оказание педагогическим работникам школы квалифицированной методической помощи в работе;
- повышение качества преподавания учебных предметов и проведения учебных занятий на основе систематического планового посещения уроков и их анализа.

Направления деятельности:

1. Аналитическая (диагностика педагогических затруднений)
2. Информационная (использование ресурсов сети интернет, интернет-представительства школы для информирования педагогов о новинках педагогической литературы, информационно-методических материалов)
3. Организационно-методическая
4. Консультационная

5. Экспертная (экспертиза материалов, направляемых на методические конкурсы, программ)
6. Образовательная

Цель: методическое обеспечение реализации программ (начального, основного, среднего, *дошкольного, дополнительного*)

Вопросы для рассмотрения:

- Разработка и экспертиза учебно-методической документации (рабочие программы, календарно-тематическое планирование, контрольно-измерительные материалы)
- Изучение инновационных технологий и реализация их в учебном процессе
- Координация деятельности методических объединений, педагогов
- Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса
- Подготовка методических семинаров, конференций и т.д.
- Совершенствование форм, методов обучения и воспитания и контроля знаний, умений, выработка единых требований для проведения текущего контроля
- Разработка, согласование проектов, положений о проведении конкурсов, олимпиад, фестивалей

Документы

I. Положение о Методическом совете

— Определение единой методической темы школы на учебный год

— План работы Методического совета

— Протоколы заседаний Методического совета

II. Положение о педагогическом совете

— План педагогических советов

— Протоколы педагогических советов

III. Приказ об открытии инновационной (экспериментальной, пилотной) площадки

— План работы инновационной (экспериментальной) площадки

— Отчёты по итогам работы площадки

— Материалы, наработанные в ходе деятельности пилотной площадки

IV. Аттестация

- Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности
- Приказ об утверждении списка педагогических работников, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности
- Протоколы аттестационной комиссии
- Папки по аттестации на каждого работника
- План аттестации на год (перспективный план аттестации на пять лет)

V. Повышение квалификации

- Анализ повышения квалификации за прошедший учебный год, включая КПК, краткосрочное повышение квалификации, семинары, вебинары и т.д.
- Изучение потребностей педагогов в повышении квалификации
- План повышения квалификации на год
- Перспективный план повышения квалификации
- База данных о повышении квалификации + список педагогических кадров с указанием преподаваемых предметов на год
- Календарный план повышения квалификации КОИРО

VI. Самообразование

- Определение тем по самообразованию
- Планы по самообразованию педагогов
- Отчёты по самообразованию (мастер-класс, открытый урок, участие в конкурсе и т.д.)

VII. Наставничество

- Положение о наставничестве
- План наставнической работы (не обязательно с молодыми педагогами)
- Отчёт наставника

VIII. Обобщение и распространение педагогического опыта

- Предметные недели
- Методические объединения
- Практические семинары
- Открытые уроки
- Мастер-классы
- Презентация авторских программ (элективных курсов, внеурочной деятельности, программ дополнительного образования)
- Издание методических сборников в электронном виде
- Создание банка программ, авторских разработок

—Банк разработок открытых уроков за год

IX. Аналитическая деятельность

— Анализ работы учителей, руководителей МО за год

— Анализ методической работы в школе за год

План

Направления и задачи	Действия (мероприятия)	Место проведения	Сроки проведения		Отв. исполнитель
			начало	окончание	
Что?	Как?	Где?	Когда?		Кто?