

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №8»

«Оптимальная модель управления образовательной организацией»

(материалы с семинара 27.02.2014)



Фото Геннадия Шадрина

Бердск 2014

Реализация проекта
«Обучение и социализация детей с ОВЗ в инклюзивном образовательном пространстве Новосибирской области»
за 1-е полугодие 2013-2014 учебного года.

Куратор проекта «Обучение и социализация детей с ОВЗ в инклюзивном образовательном пространстве Новосибирской области»
Татьяна Александровна Дубровина

На базе нашей школы реализуется проект «Обучение и социализация детей с ОВЗ в инклюзивном образовательном пространстве НСО»

- В ОУ общее количество детей с ОВЗ – 22
- В реализации проекта участвуют 20 педагогов
- Работают специалисты : логопед, соцпедагог, педагог – психолог
- Доля педагогов повысивших квалификацию по вопросам инклюзивного образования к общему количеству педагогов, работающих с ОВЗ – 15%

Курсовую подготовку по теме «Психолого – педагогические аспекты инклюзивного образования в условиях реализации ФГОС» при областном центре диагностики – Дубровина Т.А., Яковлева Т.А., курсовая подготовка при НГПУ «Организация коррекционно – развивающей работы в ОО» - логопед Кинева Т.С., учитель начальных классов – Чайко Т.Н., куратор проекта Дубровина Т.А.

Участие в работе областной НПК при НИПКиПРО «Психолого – педагогические условия успешности обучения и воспитания детей с ОВЗ на современном этапе развития образования» - Яковлева Т.А., участие в работе областной НПК при НГПУ «Обучение детей с ОВЗ» - Краморова, Яковлева, Дубровина, городской семинар по вопросам инклюзивного образования – Краморова, Чайко.

Нормативно- правовое обеспечение реализации проекта на уровне ОУ.

- Положение об инклюзивном образовании
- Положение о школьном ПМПК
- План работы ПМПК
- План реализации проекта
- Форма ИОМ, ДДН
- Индивидуальные образовательные программы

Реализация проекта проходит в соответствии с утвержденным планом. Из 22 детей, включенных в проект

- С полной инклюзией – 7
- С частичной – 15
- Обучаются по ООП -8, 7 вид – 13, 8 вид -1
- Обучаются в начальной школе – 7, в основной общей – 14, в средней -1.
- Занятия с психологом рекомендовано 13 ч., занятия с логопедом – 13 ч.

Сильные стороны работы:

- Доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам инклюзивного образования детей с ОВЗ к общему кол-ву педагогов - 13%
- Активизирована деятельность ПМПК школы
- ОУ сотрудничает с областным центром диагностики и консультирования детей с ОВЗ, кафедрой коррекционного образования НГПУ, кафедрой инклюзивного образования НИПКиПРО, школой 12,9,3 - участниками проекта.
- Администрация МБОУ СОШ№8 принимала активное участие во Всероссийской и областной конференциях по проблеме инклюзивного образования

Слабые стороны

- Недостаточно опыта педагогов по составлению ИОМ в части «Требования, конкретные задачи для ребенка с ОВЗ, критерии достижений, формы оценки индивидуальных достижений»
- Не отработана система педагогического мониторинга по вопросам :образовательный стандарт, динамика развития учащихся, социализация ребенка, эффективность механизма взаимодействия участников инклюзивного образования.

Перспективы реализации проекта на уровне ОУ

- Разработать систему диагностических материалов для измерения образовательного стандарта
- Подготовить методическое и программное обеспечение учебно – воспитательного процесса в школе для реализации инклюзивного обучения
- Обобщение и распространение опыта педагогов ОУ по работе с детьми ОВЗ

Оптимальная модель управления в МБОУ СОШ №8 г.Бердска

Директор МБОУ СОШ №8 Краморова Наталья Алексеевна

Согласования между образовательной моделью в школе и структурой ее управления - условие гармоничного развития организационных и образовательных процессов. В основу проектирования модели управления школы положены Закон РФ "Об образовании", Устав школы, нормативно-правовые документы Министерства образования и науки, педагогического совета и органов общественного самоуправления школы. Реальная возможность придать педагогическому процессу целостность и оптимальность связана не только с ее совершенствованием, но и с применением принципиально новой - модульной системы, которая строится в соответствии с прогнозируемыми целями. Эта система предусматривает

вариативность и оптимальную технологичность содержания, средств, форм и методов обучения, где в управлении активно задействованы не только директор, его заместители и учителя школы, но и сами обучающиеся.

Децентрализация системы управления школой способствует гармонизации содержательной и управленческой деятельности, причем для каждого отдельного структурного подразделения предусматриваются конкретные цели, оценивается сложность и неоднородность объекта управления. В системе управления школы функционируют не отдельные модули, работающие по известным образовательным моделям, а их оптимальная комбинация. Их деятельность определена следующими стратегическими требованиями:

- полный охват направлений работы;
- координация и взаимосвязь деятельности различных подразделений;
- адаптивность управленческой модели к изменяющимся социально-экономическим условиям, открытость, позволяющая субъектам управления своевременно вводить в имеющуюся систему новые структуры, отказываться от устаревших;
- использование в управлении школой современных информационных технологий;
- оптимальное

для данной модели привлечение квалифицированных специалистов, в том числе из числа общественности к принятию управленческих решений.

Исходя из целей, принципов построения и стратегии развития построена структура управления, в которой выделяется 4 уровня управления:

Первый уровень - директор - главное административное лицо, воплощающее единоначалие и несущее персональную ответственность за все, что делается в образовательном учреждении всеми субъектами управления. На этом же уровне модели находятся высшие органы коллегиального и общественного управления, имеющие тот или иной правовой статус: Совет школы, педагогический совет, органы самоуправления обучающихся. Субъекты управления этого уровня обеспечивает единство управляющей системы в целом, определяют стратегическое направление развития образовательного учреждения, всех его подразделений.

Второй уровень - заместители директора образовательного учреждения, органы, входящие в сферу влияния каждого из членов администрации.

Каждый член администрации интегрирует определенное направление или подразделение учебно-воспитательной системы согласно своему административному статусу или общественной роли: учебно-воспитательная работа,

- учебно-воспитательная работа,
- внеурочная-внеклассная работа,
- научно-методическая работа,
- хозяйственная деятельность.

Этот уровень выступает звеном опосредованного руководства директора образовательной системой.

Его главная функция согласование деятельности всех участников процесса в соответствии с заданными целями, программой и ожидаемыми результатами, то есть добиваться тактического воплощения стратегических задач и прогнозов.

Третий уровень - методические объединения. К управленцам этого уровня относятся руководители методических объединений. Взаимодействие субъектов управления этого уровня осуществляется через специализацию функций при их одновременной интеграции. Руководство на этом уровне основано преимущественно на личных контактах, осуществляется с учетом индивидуальных особенностей и не формализовано.

Четвертый уровень - учащиеся, родители и учителя. Развитие самоуправления на этом уровне обеспечивает реализацию принципа демократизации. Участие детей в управляющей системе формирует их организаторские способности и деловые качества.

В структурных связях принципиальным является единство управления - соуправления - самоуправления. Вертикальные связи в уровнях управления отражают формулу "власть - подчинение".

В школе разработаны функциональные обязанности для управленцев каждого уровня управления, что обеспечивает четкость и слаженность в управлении развитием образовательного учреждения, избавляет от перекладывания ответственности с одного должностного лица на другого.

Такая работа по организации грамотного управления направлена на повышение культуры управленческой деятельности. Конечный результат любых управленческих действий должен ориентироваться на качественную подготовку выпускника школы во всем многообразии этого понятия, имея в виду совокупность собственно-образовательных приобретений, нравственных, духовных, а также развития его индивидуальных и творческих способностей. Результаты решения этой задачи с учетом того, что она не должна быть неизменной во времени и в обществе - основной критерий оценки эффективности системы управления.

Другие критерии оценки эффективности управленческой модели предполагают учет:

1. динамики квалификационного уровня педагогов;
2. эффективности внедрения методов дифференциации и индивидуализации в педагогический процесс, его гуманизация и гуманитаризация;
3. информационного обеспечения, компьютеризации образовательного учреждения;
4. уровня развития органов самоуправления и самоуправления;
5. уровня согласованности действий между структурными подразделениями школы для достижения конечной цели - подготовки выпускника к деятельности в реальных условиях жизни нашего общества.

Промежуточная оценка эффективности спроектированной структуры управления основывается на результаты промежуточной аттестации обучающихся, изучение воспитанности, а также по результатам, достигнутым учащимися на олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п.

В основе принятия управленческих решений лежат результаты ВШК, в системе которого выделяются два направления:

Учебно-воспитательный процесс:

- контроль за выполнением программы всеобуча;
- контроль за состоянием преподавания учебных дисциплин, выполнением учебных программ и достижения государственного стандарта образования;
- контроль за реализацией права учащихся на получение образования;
- контроль за состоянием трудового воспитания и профориентации учащихся;
- контроль качества знаний, умений и навыков учащихся;
- контроль за внеклассной работой по предметам;
- контроль за обеспечением условий сохранения и развития здоровья учащихся в образовательном процессе.

Педагогические кадры:

- контроль за выполнением решений и нормативных документов вышестоящих органов;
- контроль за работой методических объединений;
- контроль за выполнением решений педагогических и методических объединений;
- контроль за самообразованием учителей;

- контроль за состоянием методической работы;
- контроль за повышением квалификации учителей.

Управление педагогической системой, как и управление любой социальной системой есть прежде всего, процесс переработки информации, состоящий из трех основных этапов: сбор информации, ее переработка и выдача управленческого решения.

Школа уже несколько лет работает в режиме развития, поэтому организационная структура управления школой строится по линейно-функциональному типу с элементами матричной. При линейно-функциональной структуре управления связи и отношения субъектов характеризуются одновременно и субординацией и координацией. Наличие элементов матричной структуры отражает субъекты управления, которые создаются временно для решения той или иной инновационной задачи и распускаются после ее решения. Элементы матричной структуры вводятся в сложившуюся линейно-функциональную структуру на какой-то срок и, как правило, не изменяют число уровней в вертикальной иерархии. Исходя из анализа схемы управления школой, можно выделить три уровня внутришкольного управления: администрация, учителя, обучающиеся. На каждом из них по горизонтали разворачивается своя структура органов, объединений, групп, комиссий, советов, комитетов, творческих групп, секций, клубов и т.п., которые взаимосвязаны с субъектами каждого уровня и между собой.

Уровень администрации - уровень директора и его заместителей.

Здесь происходят самые существенные изменения организационной структуры в школе. Наряду с традиционными субъектами: общешкольная конференция, совет школы, педагогический совет, совет родителей, совет учеников, формируется новый общественный полюс управления в лице совета школы. В структуре администрации школы появляются новые фигуры - психолог, социальный работник и др. с непривычными для прежней школы функциями (диагностика обученности, обучаемости, учебных возможностей школьников и обучающихся возможностей учителей, выбор оптимальной для конкретного ученика программы и технологии обучения, учителя, той или иной системы организации учебно-воспитательного процесса, условий обучения и многое другое).

Уровень учителей - уровень учителей-предметников, классных руководителей, воспитателей и т.п. На рассматриваемом уровне предполагается создание новых организационных структур: временных творческих лабораторий и научно-исследовательских групп и коллективов, методических советов, проблемных семинаров и др.

Уровень обучающихся. Здесь обучающиеся создают свои структуры: органы управления, советы, комитеты, комиссии, секции, клубы и объединения.

Могут создаваться структуры, куда входят педагоги и обучающиеся.

Теоретическое и аналитико-коррекционное обеспечение развития школы составляет функцию педагогического совета школы, методическое и информационное обеспечение осуществляет методический совет школы, методические объединения учителей-предметников. Функция организационного материального обеспечения возлагается на школьный совет, в обязанности которого входит мобилизация всех участников педагогического процесса (учителей, учащихся, родителей) на реализацию образовательной программы и развитие школы.

Особое место в организационно-педагогической деятельности директора занимают так называемые совещания при директоре, которые могут иметь форму планерки, оперативного совещания, административного совета или расширенного совещания с приглашением руководителей общественных организаций и отдельных членов школьного коллектива.

Совещания при директоре позволяют осуществлять систематический сбор оперативной и тематической информации о состоянии учебно-воспитательного процесса в школе и его результатах, об уровне и качестве управления им и на основе ее оперативного анализа вырабатывать и своевременно принимать меры по повышению результативности работы педколлектива и управленческого аппарата.

Управление образовательным процессом осуществляется через систему внутришкольного контроля, систему мониторинга за качеством преподавания и уровнем обученности обучающихся, состоянием их здоровья, уровнем воспитанности и развитием познавательной деятельности обучающихся. Полученные результаты мониторингов и контроля позволяют принять правильное управленческое решение по регулированию и коррекции образовательного процесса. Контроль осуществляется на диагностической основе с использованием технологических карт, схем анализа уроков и результатов деятельности учащихся, информационных технологий, анкетирования и обобщения полученных результатов. Функцию контроля выполняет либо учитель, либо председатель мо, либо администрация, либо сам ученик. Рефлексивный подход в управлении образовательным процессом позволяет повысить его качество и результативность.

Воспитательные задачи учителя, обеспечивающие эффективное управление образовательным процессом, является знание ученика, его способностей, интересов, психологических и физиологических особенностей.

В школе развивается ученическое самоуправление. Структура школьного управления строится на 3-х уровнях: на первом - базисном - ученическое самоуправление в классном коллективе, на втором - школьная, ученическая, на третьем - общешкольное самоуправление в коллективе школы.

Цель работы ученического органа самоуправления - организовать в условиях современной школы разнообразную деятельность детей и подростков, коллективные творческие дела.

Содержание работы органов самоуправления определяется видами деятельности учащихся: познавательная, самообслуживание, художественно - эстетическая, спортивно-оздоровительная, шефская, информационная.

Познавательная деятельность организуется и проводится в формах: предметные олимпиады, недели, вечера, конференции, встречи с интересными людьми.

Художественно-эстетическая - это праздники и конкурсы, посвященные ВОВ, школе, КВНы, выставки.

Спортивно-оздоровительная деятельность - это проведение "Веселых стартов" для учащихся начальной школы, первенства по футболу, волейболу, спортивные праздники.

Шефская деятельность - это оказание помощи младшим школьникам, забота о ветеранах войны и труда, участие в благотворительных акциях.

Непременным условием развития школы является сотрудничество пед.коллектива с родителями обучающихся. В школе работает выборный родительский комитет, решающий вопросы создания благоприятных условий образования и воспитания школьников, а в каждом классе - классный родительский комитет. Организуя воспитательное взаимодействие с семьей, педагогический коллектив решает задачи:

- создание в школе комфортных условий для развития личности каждого ребенка;
- достижения нравственно-педагогического и духовного единства родителей;
- формирование отношений сотрудничества, взаимного уважения и доверия

Управление воспитательной работой в МБОУ СОШ №8

Заместитель директора по ВР Мещерякова Екатерина Владимировна

Процесс становления и функционирования воспитательной системы не протекает спонтанно, а происходит благодаря целенаправленным

управленческими действиями по её развитию. Управление развитием воспитательной системы включает в себя **следующие направления**:

- ✓ моделирование строящейся воспитательной системы;
- ✓ организацию коллективной творческой деятельности членов школьного коллектива и ориентирование детей и взрослых в процессе такой деятельности на общечеловеческие ценности;
- ✓ корректировку возникающих отношений в этом процессе;
- ✓ рациональное использование воспитательного потенциала среды.

Какие основные **этапы управления воспитательной работой** существуют в нашей школе?

1. Планирование воспитательной деятельности

Процесс воспитания в нашей школе начинается с **планирования воспитательной деятельности**, которое состоит из следующих этапов:

Этап	Время осуществления этапа
Мониторинг и диагностика	Апрель-май
Анкетирование обучающихся, родителей и педагогов (пожелания о будущих планах)	Май
Анализ состояния воспитания в школе	Май
Целеполагание, корректировка целей	Июнь-июль
Подбор литературы	Июнь-июль
Составление плана воспитательной работы школы	Июнь-август
Составление планов работы классных руководителей	Август-сентябрь
Корректировка планов в соответствии с городскими, областными планами воспитательной работы, запросами и потребностями	Сентябрь (+в течение года при необходимости)
Рефлексия, подведение итогов	Январь (полугодие) Май (год)

При планировании учитываются:

- ✓ принцип преемственности между начальным и средним звеном
- ✓ воспитательные задачи
- ✓ формы и методы
- ✓ промежуточные результаты (четвертные, полугодовые, годовые), полученные на разных ступенях обучения и воспитания

2. Структура управления школы

Важная роль в управлении воспитательной системой принадлежит администрации школы, а также Управляющему Совету (в состав которого входят родители, педагоги и учащиеся), Творческим группам (как варианту детского самоуправления), классным коллективам.

В процессе такого управления связующим звеном между личностью и школой в целом становится класс. Включение класса в жизнь школы, делает жизнь детей интересной, разнообразной и более социально значимой.

Большую роль в этом процессе управления играют педагоги школы. В школе 33 классных коллектива, 31 классный руководитель. Педагогическое влияние и влияние классных коллективов на формирование школьных традиций особенно заметна. Как и в любой школе, у нас есть свои традиционные мероприятия, к которым относятся большие календарные праздники, но есть и новые, недавно прижившиеся в нашем коллективе, большую популярность набирают такие Акции, как

- «День рождения Деда Мороза» (18 ноября)
- Акции, посвященные Дню Святого Валентина (14 февраля) и Всемирному Дню Здоровья (7 апреля), Дню Матери (ноябрь)
- Фестиваль «Новогодняя песня» (предновогодняя неделя)
- Конкурс на лучшее оформление новогоднего кабинета (предновогодние недели)
- Литературные гостиные
- Творческие мастерские (которые проводят классные руководители и дети)
- Мастер-классы (в большинстве по новым направлениям декоративно-прикладного творчества: «Скрапбукинг», «Букет из конфет», «Различные топиарии своими руками» и другие)
- Благотворительные акции

В чем «плюс» этих акций? Они включает весь школьный коллектив в общее дело.

Традиционным стало и включение классов в годовые проекты: так в прошлом учебном году в школе реализованы проекты «Мастер-класс» и «Календарь придуманных праздников». В этом году реализуется проект по ПДД «Безопасная дорога».

Не может не радовать и тот факт, что все больше классных руководителей принимают участие в подготовке концертных номеров, а не только педагоги дополнительного образования.

Управление воспитательным процессом строится по следующим направлениям:

1. Совместная работа с Управлением образования, Центром развития образования, общественными организациями, инспекторами ГИБДД, Центральной городской больницей, библиотечной системой, учреждениями дополнительного образования детей, физкультуры и спорта.
2. Административная работа:
 - Наставничество
 - МО классных руководителей.

3. Сбор информации (диагностика).
4. Планирование: разработка программ и планов реализации воспитательной работы, подбор форм и методов работы с обучающимися.
5. Контроль и коррекция воспитательной работы.
6. Создание условий для развития обучающихся. Школьное управление осуществляется на **принципах** демократичности, открытости, приоритета общечеловеческих ценностей, охраны жизни и здоровья человека, свободного развития личности.

3. Ученическое соуправление в школе

Детское соуправление обеспечивает развитие самостоятельности детей. Оно представлено в нашей школе Творческими группами и включением старшеклассников в Управляющий Совет школы, председателем которого является родитель.

Каждый школьник имеет возможность исполнять разные социальные роли, что позволяет формировать опыт лидера у большинства детей. Это подталкивает к самообразованию и самоутверждению.

4. Методическое обеспечение воспитательной работы в школе.

МО классных руководителей

Основное назначение МО классных руководителей в школе связано с созданием условий для развития и саморазвития педагогических работников.

Структура заседаний МО.

1. Выступление по теме.
2. Обмен опытом работы классных руководителей.
3. Анализ деятельности.
4. Обзор методической работы по теме.
5. Разное. Текущие вопросы. Рекомендации.

Совещания

Кроме заседаний методического объединения классных руководителей, проходят:

- рабочие совещания;
- тематические педсоветы;
- семинары;
- еженедельные планерки с педагогами-организаторами.

Повышение квалификации

К сожалению, на данный момент в нашей школе мало уделяется внимание повышению квалификации классных руководителей через курсовую подготовку. Приоритетными направлениями повышения квалификации являются: самообразование, обмен опытом, взаимопосещение классных часов и внеклассных мероприятий, посещение семинаров учреждений города и области. А также я выделяю в это направление взаимозамену классных руководителей, которая происходит по естественным причинам (болезнь, курсовая подготовка, отпуск).

При этом все педагоги школы принимают участие в проекте «Цифровая школа», имеют постоянную подписку на получение электронных

журналов «Первое сентября»: «Воспитательная работа», «Классное руководство».

В марте месяце планируется заседание МО классных руководителей по вопросу планирования методических семинаров, круглых столов, курсовой подготовки классных руководителей на следующий учебный год.

5. Контроль процесса воспитания

Контроль процесса воспитания в школе осуществляется следующими способами:

1. Административный контроль (посещение классных часов, родительских собраний членами администрации школы). *Справки, собеседование с классными руководителями.*
2. Взаимопосещение (открытые воспитательные мероприятия, интегрированные классные часы). *Обсуждение, собеседования, справки.*
3. Творческие отчеты и выставки детских объединений, работающих на базе школы, участие в различного уровня конкурсах, Фестивалях, школьных мероприятиях. *Результаты.*
4. Участие классных коллективов в воспитательных мероприятиях школы. *Отражение результатов можно найти в Дневниках классного руководителя (участие класса и каждого ребенка в мероприятиях различного уровня), справках и отчетах.*
5. Проверка планов воспитательной работы и документации классных руководителей (Дневника классного руководителя). Один раз в четверть (не позднее 4 дня с начала новой четверти). *Справки, приказы, выступления на педсоветах и МО классных руководителей.*
6. Освещение воспитательной деятельности школы перед общественностью через школьный сайт и на общешкольном родительском собрании.
7. Мониторинг и диагностика. *Справки.*

Мониторинг воспитательной деятельности школы **осуществляется:**

- Управлением образования, Центром развития образования города
- администрацией школы;
- классными руководителями;
- социальным педагогом, психологом

Исследуются такие **аспекты**, как:

- Целеполагание, соответствие воспитательных мероприятий тематике, возрастным особенностям, включенность школьного коллектива (как ученического, так и педагогического) в воспитательные мероприятия (*каникулярные периоды, большие тематические месячники и декады*)
- Социальные условия воспитания учащихся (*сентябрь*)
- отношения в семье (*в течение года*)
- уровень воспитанности (*апрель-май*)

- отношение к здоровому образу жизни (*в течение года*)
- профорентация (*в течение года*)
- психологический климат в классе, школе (*октябрь, апрель*)
- отношение к стране (*февраль*) и другое

В качестве мониторинга со стороны администрации школы, прежде всего, выступает **план внутришкольного контроля**.

Также отдельно я хотела бы сказать про такую форму еженедельного мониторинга, как составление пресс-релиза, содержащего не только имиджевые мероприятия, а все, которые проводятся ежедневно и в которых принимают участие наши дети и педагоги. Еженедельный пресс-релиз содержит следующие направления:

- международные мероприятия;
- всероссийские мероприятия;
- городские мероприятия;
- межведомственные мероприятия;
- общешкольные мероприятия;
- классные мероприятия.

Каждое направление содержит информация о дате участия или проведения мероприятия; названии мероприятия, месте проведения, участниках (детях и педагогах), результатах, небольшую аналитическую справку об имиджевых мероприятиях. Для нас важно то, что еженедельно отслеживается и освещается в наших пресс-релизах деятельность каждого классного руководителя: проведены ли классные часы и какой тематики, в каких мероприятиях класс принял участие и какие результаты достигнуты, какие экскурсии совершены и т.д. По результатам пресс-релиза каждую четверть составляется диаграмма активности классных коллективов в мероприятиях различного уровня и различных направлений.

Управление качеством образования.

*Заместитель директора по УВР высшей квалификационной категории
МБОУ СОШ №8
Яковлева Татьяна Анатольевна*

Приоритетной задачей государственной политики в области образования является обеспечение высокого качества образования, основанного на фундаментальности знаний и развитии творческих компетентностей обучающихся в соответствии потребностям личности, общества и государства.

Проанализировав литературу по данному вопросу, мы выделили следующие принципы управления качеством образования:

1. Ориентация на потребителя образовательных услуг.
2. Лидерство руководителя.
3. Вовлечение работников.

4. Процессный подход.
5. Системный подход к управлению.
6. Постоянное улучшение процессов.
7. Принятие решений, основанное на фактах.
8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками ресурсов и информации.

Многообразные факторы оказывают непосредственное влияние на качество школьного образования. Среди них ученые и исследователи выделяют такие, как:

1. Поддержка и привлечение родителей и представителей местного сообщества.
2. Преподавание на родном языке, современный учебный план и учебные материалы.
3. Процесс обучения, ориентированный на ребенка и предполагающий активное вовлечение учащихся.
4. Безопасная и здоровьесберегающая среда.
5. Система оценки учебных достижений.
6. Эффективное управление и руководство.
7. Обеспеченность ресурсами.
8. Учитель: подготовка и повышение квалификации, система морального и материального стимулирования, профессиональные ценности и приоритеты.

Для получения качественного результата недостаточно хорошего менеджмента, необходимо владеть методами маркетинга. В экономике под маркетингом понимаются методы принятия решений относительно того, что фирма должна производить, где, как и почему предлагать на рынке, чтобы заработать большую прибыль. Применительно к образовательной организации выделим три ключевых вопроса

1. На какие результаты мы ориентируемся?
2. Какими ресурсами мы располагаем и как их используем?
3. Как мы узнаем о том, чего достигли?

Отвечая на первый вопрос, мы сегодня ориентируемся на ФГОС и на первое место ставим потребности личности, затем общества и государства. Потребности общества и государства нашли свое отражение в ФГОС. Потребности личности определяют родители, поэтому начиная с начальных классов, необходимо проводить профориентационную работу, как с детьми, так и с родителями. Наша задача помочь родителям в определении способностей детей, показать, на что необходимо обратить внимание.

Для того чтобы определить правильно свое направление действий необходимо постоянно проводить мониторинг.

Основными составляющими комплексного образовательного мониторинга являются:

1. Качество условий

- Нормативно-правовое обеспечение.
- Управленческие – оценка отслеживания результатов по эффективности и выполнения функций: целеполагания, анализа, планирования, организации и исполнения, контроля, оценки.
- Ресурсные: кадровые, научно-методические, материально-технические, санитарно-гигиенические, психологические, безопасные.

2. Качество образовательного процесса

- Качество содержания образовательного процесса в образовательной сети.
- Качество образовательных технологий.

3. Качество образовательных результатов

- Творческие достижения педагогических работников.
- Учебные достижения учащихся.
- Творческие достижения учащихся.
- Уровень воспитанности учащихся.
- Стабильная и положительная динамика состояния здоровья учащихся.

Школа сегодня функционирует в рамках законодательной базы РФ, на основе которой разработаны локальные акты образовательной организации. Деятельность педагогического коллектива осуществляется в рамках Программы развития ОО на 2009-2014 годы. Планирование начинается с анализа объективного состояния и выделения проблем. С этой целью в школе проводится комплексный мониторинг по следующим направлениям:

1. Качество условий

- Нормативно-правовое обеспечение.
- Управленческие (оценка отслеживания результатов по эффективности и выполнения функций: целеполагания, анализа, планирования, организации и исполнения, контроля, оценки).
- Ресурсные: кадровые, научно-методические, материально-технические, психологические, безопасные.

2. Качество образовательного процесса

- Качество содержания образовательного процесса (инвариантный уровень, вариативный и личностный уровень) в образовательной сети.
- Качество образовательных технологий (расширение потенциала ученика, содействие в саморазвитии и самореализации учащихся, владение ключевыми и предметными компетентностями, успешная социализация).

3. Качество образовательных результатов

- Творческие достижения педагогических работников.
- Учебные достижения учащихся.
- Творческие достижения учащихся.
- Уровень воспитанности учащихся
- Стабильная и положительная динамика состояния здоровья учащихся.

Качество образования – важнейший показатель успеха школы и поэтому управление им становится приоритетным направлением в работе администрации образовательной организации. Руководство школы обязано обеспечить условия для осуществления качественного образования. Под условиями понимаются: обеспеченность материально-техническими ресурсами, кадровое обеспечение, психологический климат в коллективе.

Оценивая уровень обеспеченности образовательного процесса материально-техническими ресурсами, хотелось бы остановиться на мультимедийной технике и эффективности ее использования. (Приложение №1)

Наши учителя в системе используют: готовые электронные программы по предметам, электронные тренажеры для подготовки к олимпиадам, ГИА и ЕГЭ; презентации, тестовые программы и контрольные задания, разработанные самими педагогами; коллекции ЭОР, размещенные в федеральных коллекциях.

Учащиеся также в практической деятельности при помощи учителей активно применяют ЭОР: готовят проекты-презентации к урокам, научно-практическим конференциям, конкурсам, фестивалям; участвуют в дистанционных конкурсах и олимпиадах.

В современных условиях на первом месте по степени важности для руководителя стоит кадровое обеспечение. (Приложение №2) Администрация школы уделяет серьезное внимание повышению квалификации и аттестации педагогических работников. Наши учителя регулярно проходят переподготовку на курсах областного и федерального

уровня. Повышение квалификации осуществляется через: участие в семинарах, веб-конференциях, педагогических конференциях различного уровня, профессиональных конкурсах; дистанционное обучение.

В школе создана система наставничества, которая является важным аспектом работы с молодыми педагогами, позволяющим ускорить процесс адаптации начинающего педагога в школе. Работает и система стажерства, студенты педвуза и педколледжей проходят педагогическую практику на базе нашей школы.

В целях повышения квалификации и обобщения передового опыта создана эффективная система методической работы, которая дает положительный результат. Возглавляет эту работу методический совет, в состав которого входят руководители МО, опытные учителя, администрация.

Качеств образования невозможно без качества преподавания. Для этого необходимо создать и постоянно поддерживать благоприятный микроклимат в коллективе, постоянно мотивировать учителя к профессиональному росту и внедрению инновационных технологий в учебный процесс. На сегодняшний день в школе сложилась определенная система повышения мотивации педагогов. Мы выделяем

- Моральные стимулы:
 - ✓ грамоты и благодарности различного уровня;
 - ✓ представление к ведомственным и государственным наградам;
 - ✓ предоставление свободных дней во время каникул за конкретные результаты труда;
 - ✓ предоставление свободного режима работы во время каникул при предоставлении конечного результата;
 - ✓ церемонии чествования учителей за особые заслуги, а также по поводу юбилеев
- Материальные стимулы:
 - ✓ разовые премии за конкретный результат;
 - ✓ ежемесячные выплаты в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

Одним из важных, и одновременно сложных вопросов в управлении качеством является внутришкольный контроль, так как он дает информацию о реальном состоянии дел в школе, выявляет причины недостатков работы для исправления ситуации, позволяет оказать своевременную методическую и практическую помощь учителям. Внутришкольный контроль планируется на основе анализа работы школы, затрагивает выявленные проблемы, инновационные процессы, направлен на выявление методического

мастерства учителей, оказание им своевременной помощи. Все мероприятия по осуществлению контроля распределяются между членами администрации, устанавливаются сроки, создается приказ об осуществлении контроля, составляется алгоритм проверки. После проверки пишется справка, приказ по результатам, подводятся итоги на совещании при директоре, заместителе директора, назначаются сроки устранения недостатков.

Через систему внутришкольного контроля мы определяем уровень наших достижений. Система мониторинга позволяет нам ответить на вопрос «Как мы узнаем о том, чего мы достигли?»

Мониторинг осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами образовательной организации.

Информационно-аналитическая служба занимается: упорядочиванием потока данных о функционировании школы, анализом поступающей информации, обновлением компьютерного банка данных, согласованием работы различных служб, выработкой единого годового и месячного календарных планов, управлением мониторинговыми исследованиями, выработкой предложений, направленных на улучшение учебно-воспитательного процесса, подготовкой и проведением конференций, олимпиад, педсоветов, семинаров и пр., подготовкой к изданию информационных материалов, каталогов и проспектов о деятельности школы.

Мониторинг в нашей школе осуществляется на двух уровнях: первый уровень индивидуальный (персональный) – осуществляет его учитель; второй уровень (внутришкольный): стартовый (входной), промежуточный (тематический, четвертной, полугодовой), итоговый (годовой).

Объективными показателями качества являются результаты внешней экспертизы: успешность участия учеников в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах различного уровня; сдача ЕГЭ и ГИА; поступление выпускников на бюджетные места в вузы и успешное их обучение. (Приложение №3)

Большой пласт работы по повышению качества образования и повышению мотивации к учению является планомерная работа с детьми различных учебных возможностей, в том числе с одаренными. В целях более упорядоченной работы в этом направлении в школе создано научное общество учащихся «ТиР». (Приложение №4)

Мы предложили Вашему вниманию лишь отдельные аспекты управления качеством образования.

«Управление педагогическим коллективом начальной школы в условиях введения ФГОС »

Руководитель структурного подразделения «Начальная школа»

Татьяна Дмитриевна Казачкова,

учитель высшей квалификационной категории

Перед каждым руководителем структурного подразделения в первую очередь встает задача – как разработать оптимальную систему управления? Как сделать так, чтобы новая школа не только функционировала, но и развивалась, вся документация заполнялась и сдавалась вовремя, управленческие решения принимались и выполнялись четко и в срок, образовательный процесс давал хорошие результаты, а учителя слаженно и без дополнительных указаний выполняли свои должностные обязанности, да ещё и проявляли инициативу? Очень непростая задача. Каждый руководитель структурного подразделения пытается найти именно для себя, для своего образовательного учреждения наиболее оптимальный результат. Невозможно одну на всех систему управления, даже самую хорошую, внедрить во все образовательные учреждения, но можно из многообразия вариантов выбрать то, что подходит именно своему коллективу на данном этапе развития.

И мы организовали активную работу в этом направлении. Мы понимали, что в сложившихся условиях, в условиях ФГОС, необходимо активизировать творческие силы коллектива, а это возможно при демократизации управления педагогическим коллективом, единства единоначалия и коллегиальности.

Такие подходы в управлении позволяют преодолевать субъективность, авторитаризм в управлении целостным педагогическим процессом. В управленческой деятельности важно опереться на опыт и знания коллег, организовать их на разработку и обсуждение решений, сопоставить разные точки зрения, провести их обсуждение и принять оптимальное решение. Коллегиальность вместе с тем не исключает личной ответственности каждого члена коллектива за порученное дело.

Единоначалие в управлении обеспечивает дисциплину и порядок, четкое разграничение и соблюдение полномочий участников педагогического процесса. Оно основывается на глубоком знании педагогики и психологии личности, социальной психологии, учете

индивидуально-психологических особенностей учителей, учащихся, родителей. Если коллегиальность приоритетна на этапе обсуждения и принятия решений, то единоначалие необходимо, прежде всего, на этапе реализации принятых решений. Реализация этого принципа в управлении педагогическим коллективом нашла свое воплощение в деятельности Совета по введению ФГОС, где необходим коллективный поиск и персональная ответственность за принятые решения.

Работу по переходу на новые стандарты в начальной школе мы начали с составления нормативно-правовой базы. Я не буду останавливаться на документах, которые всем хорошо известны.

Перед нами встала задача создания органа, обеспечивающего координацию действий всего педагогического коллектива, осуществляющего информационное, методическое, экспертное сопровождение процесса, утверждающего проекты, планы, разрешающего возможные конфликты и даже стимулирующего деятельность работников. На педагогическом совете было принято решение, на основании которого издан приказ о создании Совета по введению ФГОС. В состав Совета вошли директор, зам. директора по УВР, учителя начальных классов, родители.

Но один Совет по введению ФГОС не способен провести всю запланированную работу в полном объеме. Поэтому была создана Рабочая группа по разработке и реализации изменений и дополнений образовательной системы начальной ступени в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения. В состав Рабочей группы были включены председатель – руководитель структурного подразделения «Начальная школа», зам.директора по ВР, учителя, работающие в начальных классах, учителя-предметник. Между членами рабочей группы были распределены обязанности. Работа строилась в групповой и индивидуальной формах. Групповая форма работы осуществлялась на совместных заседаниях посредством совместных обсуждений определенных вопросов. В промежутках между заседаниями участники рабочей группы индивидуально или в микрогруппах (2-3 человека) выполняли порученные задания. По необходимости рабочая группа могла формировать временные микрогруппы для решения конкретных задач.

ФГОС предусмотрено введение нового содержания контроля и оценки знаний учащихся, соответствующего новым целям и программам обучения, а также использование новых форм и технологий оценки. В рамках каждого предмета необходимо реализовать как предметные так и метапредметные цели, предусмотреть развитие универсальных учебных действий на основе системно-деятельностного подхода. Основные результаты начального общего образования определяются следующим образом:

- формирование предметных и универсальных способов действий, а также опорной системы знаний, которые обеспечивают возможность продолжения образования в основной школе,
- воспитание основ умения учиться – способности к самоорганизации с целью решения учебных задач;
- индивидуальный прогресс в основных сферах личностного развития.

И только системный контроль позволяет накопить данные о результатах деятельности, систематизировать их, выявить отклонения (если они есть) и на основе анализа, упорядочивающего полученные данные, наметить конкретные пути реализации поставленных задач. Следует отметить, что в современной системе действует и стихийный внеплановый контроль, что вносит элемент нервозности в управленческую деятельность. Только плановость, системность, гласность и перспективность контроля делают его незаменимым элементом управления, важнейшей его функцией. Управление процессом введения ФГОС в нашей школе включает в себя ряд компонентов и отвечает определенным требованиям. Управлять – это значит уметь предвидеть результаты своей управленческой деятельности, организовывать деятельность, согласовывая свои усилия и усилия коллектива, контролировать результаты проделанной работы, с тем, чтобы правильно сформулировать цели следующего этапа управленческой деятельности.

Мы столкнулись с проблемой контроля, как успеть охватить все направления в плане не только контроля, но и помощи учителю? На Совете было принято решение назначить учителей – стажистов ответственными учителями за параллели. Идея была одобрена директором школы. Теперь в начальной школе 3 учителя, которые осуществляют контроль над системой работы начальной школы: параллель 1-х классов, 2-3 классы и 4-е классы. Ответственными учителями были разработаны мониторинги, комплексные проверочные и итоговые работы, создан инструментарий для формирования УУД, оценки предметных, метапредметных и личностных результатов образования, так как в результате изучения *всех без исключения предметов* в начальной школе у выпускников должны быть сформированы личностные, регулятивные, познавательные и коммуникативные универсальные учебные действия как основа умения учиться.

Так как администрации школы необходимо создать условия для обеспечения широкого, постоянного и устойчивого доступа для всех участников образовательного процесса к любой информации, связанной с реализацией основной образовательной программы, планируемыми результатами, организацией образовательного процесса и условиями его осуществления, мы с помощью родителей начальной школы подключились к сети Интернет. Далее мы создали рабочие группы по изучению документов, статей, рекомендаций. Изучили образовательные ресурсы УМК, в частности «Школа России», «Перспектива», «Перспективная начальная школа», «Школа 2100». Учителя проанализировали материалы учебников по разным предметам, выбрали те задания и упражнения, на которые нужно обратить внимание при формировании УУД. *Наработки и материалы оформили и поместили в папку «Материалы для учителя по внедрению ФГОС».*

Приведу примеры заданий, проверяющие конкретные универсальные учебные действия.

1) Личностные результаты. Проверяем умение объяснять с позиции общечеловеческих нравственных ценностей, почему конкретные однозначно поступки можно оценить как хорошие или плохие.

Задание в общем виде: Дан список поступков, которые нарушают или утверждают какой-то очевидный нравственный принцип. Напротив дан список аргументов, объясняющих, почему эти поступки оцениваются как плохие или хорошие. Поступки, как правило, конкретные, а аргументы формулируют нравственные принципы в общем виде.

2) Регулятивные универсальные учебные действия. Проверяем умение составлять план решения проблемы (задачи).

Задание: Тебе нужно посадить грядку морковки. Определи порядок своих действий. Для этого из приведенного списка выбери только необходимые действия и расставь их по порядку.

Предлагаемые действия: (...)

3) Познавательные универсальные учебные действия. Проверяем умение самостоятельно предполагать, какая информация нужна для решения учебной задачи.

Задание: Известно, что до глубины менее 5м человек может нырять без специального снаряжения. Нужно ли специальное снаряжение, чтобы достичь наиболее глубокой точки озера Ильмень?

4) Коммуникативные универсальные учебные действия. Проверяем умение оформлять свои мысли в устной и письменной речи с учётом своих учебных и жизненных речевых ситуаций, высказывать свою точку зрения и пытаться её обосновать, приводя аргумент.

Задание: Нужно убедить родителей в том, что тебе необходимо ... (заверши сам). Родители отказываются выполнить твою просьбу. Найди не менее трёх убедительных аргументов, запиши их.

Дорогие родители!

Мне очень нужно, чтобы _____

Хочу объяснить, почему мне это необходимо:

1) ____ 2) _____ 3) _____

Личностные результаты выпускников начальной школы не подлежат итоговой оценки. На итоговую оценку, результаты которой используются при принятии решения о возможности или невозможности обучения на следующей ступени, в начальной школе выносятся только предметные и метапредметные результаты.

В системе оценивания в начальной школе используется преимущественно **внутренняя оценка**, выставляемая педагогом или школой. **Внешняя оценка**, проводимая различными независимыми службами, осуществляется, как правило, в форме анонимных процедур (мониторинговых исследований, аттестации образовательных учреждений и т. п.), результаты которых не влияют на итоговую отметку детей, участвующих в этих процедурах.

В начальной школе рекомендуется использовать три вида оценивания: **стартовую диагностику, текущее оценивание**, тесно связанное с процессом обучения, и **итоговое оценивание**.

Стартовая диагностика в первых классах основывается на результатах мониторинга общей готовности первоклассников к обучению в школе и результатах оценки их готовности к изучению данного курса. Эти показатели определяют стартовые условия обучения детей, которые необходимо учитывать в текущем оценивании.

Третий год мы проводим входную и итоговую диагностику обучающихся 1, 2, 3 классов, рекомендованную управлением образования. Диагностика осуществляется учителями под контролем руководителя структурного подразделения. Форма проведения методик индивидуальная и групповая. Получаем результаты, на основании которых принимаем управленческое решение.

В **текущем оценивании** используются субъективные, или **экспертные, методы** (наблюдения, самооценка и самоанализ и др.) и **объективизированные методы**, основанные, как правило, на анализе письменных ответов и работ учащихся.

Выбор формы текущего оценивания определяется этапом обучения, общими и специальными целями обучения, конкретными учебными задачами, целью получения информации, учителя пользуются своими наработками и рабочими группами.

В течение года учителями ведется работа по сбору данных для накопительной оценки, которая предполагает синтез всей накопленной за четыре года обучения информации об учебных достижениях школьника. Источниками таких данных служат заполняемые учителем по ходу обучения листы наблюдений, дифференцированная оценка наиболее существенных итогов обучения, результаты выполнения проверочных работ и различные папки работ учащихся, составляющие портфолио. Это оптимальный способ организации накопительной системы оценки, своеобразная коллекция работ

и результатов обучающихся начальной школы, которая демонстрирует его усилия, прогресс и достижения в различных областях. Конечно, в Стандарте представлены требования к оформлению и содержанию портфолио, однако нет формы, которую будет заполнять школьник, учитель, родители. Рабочая группа учителей начальных классов, изучив все требования, разработали рекомендации по оформлению портфолио, которые соответствуют возрастным особенностям детей начальной школы (сюда могут входить иллюстрации, сюжетные и предметные картинки, можно вставлять фотографии; большая часть сведений заносится в табличную форму).

Вместе с тем организуется и **итоговая демонстрация общей подготовки**, которая проводится как в форме *выставки* результатов проектной работы, так и в форме *комплексной письменной работы*, охватывающей наиболее существенные и значимые для дальнейшего обучения аспекты.

Комплексная письменная работа позволяет выявить и оценить как уровень сформированности важнейших предметных аспектов обучения, так и компетентность ребенка в решении разнообразных проблем.

Проведение комплексной письменной контрольной работы полезно еще и потому, что именно в такой форме (в рамках разрабатываемой системы оценивания) предполагается осуществлять оценку успешности и эффективности деятельности общеобразовательных учреждений.

Использование итоговых комплексных работ дает возможность проследить динамику формирования ряда предметных навыков, имеющих большое значение для всего процесса обучения.

Другой важной задачей, поставленной перед педагогами нашей школы было **организация внеурочной деятельности младших школьников**. Воспитание в школе должно идти только через совместную деятельность взрослых и детей, детей друг с другом, в которой единственно возможно присвоение (а не просто узнавание) детьми ценностей. На сегодняшний день нами изучены возможности и заключены договоры о взаимодействии с образовательными учреждениями дополнительного образования, с учреждениями культуры и спорта по организации внеурочной деятельности школьников.

Были проведены мероприятия для создания системы внеурочной деятельности:

- Разработано Положение о внеурочной деятельности;
- Разработан учебный план внеурочной деятельности;
- Разработаны рабочие программы внеурочной деятельности;
- Осуществлен подбор кадров.
- Решены вопросы материально-технического оснащения внеурочной деятельности;
- Составлено расписание внеурочной деятельности (сказать о проблеме расписания)

Все эти вопросы рассматривались на Совете по введению ФГОС и принимались на педагогическом совете. Далее следовало управленческое решение в виде приказа.

На этапе формирования перечня программ внеурочной деятельности ежегодно проводится опрос родителей, с целью определения социального заказа на внеурочную деятельность.

ОУ работает в одну смену, поэтому внеурочная деятельность обучающихся организована в форме кружков, творческих объединений, клубов, экскурсий, походов, студий во второй половине дня. Новые подходы в организации связаны с расширением индивидуальных и групповых форм работы в урочной системе, введением обязательной для всех проектной и исследовательской деятельности, созданием связки урочной и внеурочной форм. Модель работает в условиях школы полного дня. Учителя являются во второй половине дня воспитателями, сопровождающими обучающихся на занятия внеурочной деятельности. И так наша модель позволяет развивать ребенку собственные интересы и склонности, успешно проходить социализацию на новом жизненном этапе, осваивать культурные нормы и ценности.

Организация внеурочной деятельности обучающихся, на наш взгляд, является одним из важнейших направлений развития воспитательной системы ОУ, а активность обучающихся - показателем сформированности их социального опыта.

Педагоги анализируют внеурочную деятельность по следующим критериям:

в сентябре:

1. Проектирование и прогнозирование образовательного и воспитательного процесса

- Наличие рабочей программы и ее соответствие предъявляемым требованиям*
- Планирование воспитательной работы на год*
- Ведение журнала и другой документации (в течение года)*

по окончании II четверти и учебного года:

2. Эффективность работы кружков, секций, творческих объединений

- Результаты развития учащихся (портфолио обучающихся)*
- Проектная деятельность учащихся*
- Сотрудничество с другими учреждениями ДО, культуры*
- Участие учащихся в выставках, конкурсах, проектах, соревнованиях и т.п. вне школы (количество учащихся)*
- Проведение различных общешкольных мероприятий (количество учащихся)*
- Проведение экскурсий, походов (количество учащихся)*
- Посещаемость кружков и секций*
- Количество учащихся, с которыми произошел случай травматизма во время внеурочной деятельности*

3. Анализ состояния работы с родителями

- Проведение родительских встреч*

- *Процент родителей обучающихся, посетивших родительские собрания в учебном году*
 - *Участие родителей в мероприятиях на основании данных, зафиксированных педагогом в специальном журнале (тетради)*
4. *Удовлетворенность организацией внеурочной деятельности участниками образовательного процесса*
 - *Удовлетворенность обучающихся жизнью в творческом объединении (на основании анкетирования)*
 - *Удовлетворенность родителей деятельностью ребёнка (на основании анкетирования)*
 - *Наличие благодарностей, грамот*
 5. *Использование новых воспитательных технологий*
 - *Применение современных технологий, обеспечивающих индивидуализацию обучения*
 6. *Профессиональный рост педагога дополнительного образования*
 - *Прохождение курсов повышения квалификации*
 - *Участие в работе конференций, семинаров и т.д.*
 - *Работа над методической темой*
 7. *Обобщение и распространение опыта*
 - *Презентация опыта на различных уровнях*
 - *Наличие научно-педагогических и методических публикаций*

На наш взгляд, такая организация внеурочной деятельности позволяет:

- создать условия для свободного развития личности ребёнка;
- способствовать выбору индивидуального образовательного маршрута обучающихся;
- обеспечить каждому школьнику «ситуацию успеха»;
- содействовать самореализации личности ребёнка и педагога.

Главный вывод

Во всех мероприятиях по введению ФГОС ООО главным является не столько руководитель школы, руководитель структурного подразделения, сколько учитель. Особенность данного стандарта состоит в том, что он в большей степени направлен на изменение условий самого процесса обучения и в меньшей – его организации. Организационных новаций мало: основа – тот же урок, на уроке – класс, который теперь делят на группы; предмет так же «жестко» сидит в программе. Сейчас стандарт фиксирует исключительную роль учителя в современных процессах образования. Об особенностях его миссии можно лишь утверждать следующее: педагогический дизайн урока

усложняется, и педагогу следует кардинально менять свой стиль и технологии, в чем до сих пор мы видим проблемы. Учитель должен создать организационные и содержательные условия для проведения уровневых занятий, знать и уметь готовить и проводить блиц-контроли после каждого урока и иметь в запасе несколько видов домашних заданий, быть в курсе методик целенаправленного формирования проектных, творческих, креативных способностей, развития теоретических (умственных) операций, организации целенаправленных учебных коммуникаций, владеть методами, поддерживающими и развивающими у детей самоконтроль, самооценку и самоанализ учебной и внеучебной деятельности. Учителю нужно научиться выделять формирование метапредметных результатов как отдельную четкую цель, определять методы и формы ее достижения, объективные формы контроля и логику своих действий в случае разных результатов, иметь представление о методах достижения конкретных целей воспитания и владеть ими. А это методы всегда более высокого, если можно так сказать, порядка, ведь в них во многом личность педагога, его ценности и культура являются определяющими. Следовательно, в данном вопросе речь идет о целенаправленном формировании этих ценностей и культуры, и это тоже сложнейшая задача, ведь она открывает новый ряд проблем в подготовке современного учителя. Успешность перехода любой школы на ФГОС ООО зависит в первую очередь от того, как произойдет изменение ее педагогов, иначе новые учебники, современное оборудование и открывшиеся возможности окажутся бесполезными. Поэтому можно рекомендовать всем руководителям школ обратить особое внимание на работу с учителями, их поддержку, обучение и помощь в освоении передовых технологий.

Подводя итоги управленческой деятельности по подготовке перехода на новые образовательные стандарты в школе I ступени, мы считаем, что в нашей школе, в целом, созданы условия для введения ФГОС. Но есть и ряд нерешенных проблем:

- неполное соответствие материально-технической базы кабинетов начальной школы требованиям ФГОС;
- недостаточно представлено в новом Стандарте интеграция основного и дополнительного образования по достижению требований ФГОС к результатам образования в начальной школе;
- остается проблемным вопрос низкой оплаты часов внеурочной деятельности;
- преемственность с дошкольными учреждениями. В ноябре мы провели семинар по преемственности, где постарались обозначить проблемы и пути их решения;
- низкий образовательный уровень родителей (выполнение домашних заданий - проекты, посещаемость родительских

собраний, низкий уровень воспитанности детей и самих родителей)

Часть проблем школа в состоянии решить самостоятельно, но решение финансовых вопросов, технического оснащения мы ждем от органов управления образованием, как на областном, так и муниципальном уровнях.

Модель методической службы МБОУ СОШ №8

*Руководитель методической службы
Надежда Анатольевна Боярова
учитель высшей квалификационной категории*

Методическая работа – одно из важнейших звеньев единой системы непрерывного образования педагогов, повышения их профессиональной квалификации. Но как построить оптимальную систему общешкольной методической работы, способствующей повышению профессионального уровня развития педагогов без их перегрузки, «профессионального сгорания», различных «кризисов» и других проблем? Как перевести систему методической работы из режима функционирования в режим развития? Ответ один: только через грамотное управление.

Управление методической работой представляет собой «сознательное взаимодействие всех участников целостного педагогического процесса на основе познания всех его объективных закономерностей» (Ю. Бабанский)

Основная цель управления методической работой – эффективное и планомерное использование сил, средств, времени и людских ресурсов для достижения оптимального результата, т.е. современное управление методической работой – это, прежде всего, «процесс целенаправленного управленческого взаимодействия сторон, где каждая выступает в роли как субъекта, так и объекта.»(Г.Сериков)

Выделяется 3 вида управленческого взаимодействия:

- распорядительно-организующее;
- взаимно-согласующее;
- исполнительно-регулирующее.

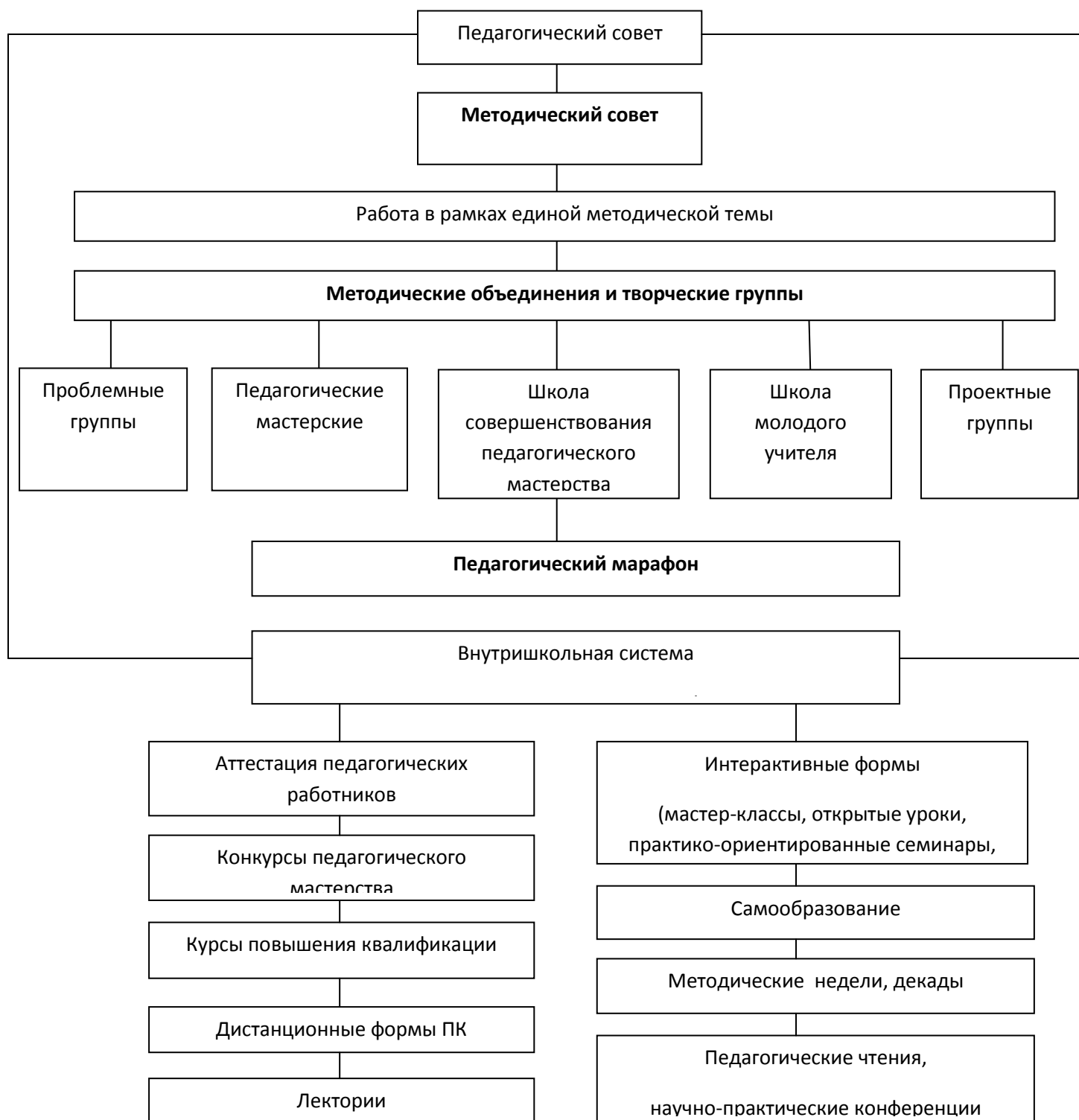
Ведущим является взаимно-согласующее взаимодействие, в котором главное внимание уделяется формированию творческой атмосферы в образовательной организации.

Управление методической работой в образовательном учреждении включает в себя реализацию следующих функций: анализа, прогнозирования и

планирования, организации методической и инновационной работы, контроля, стимулирования участия работников ОУ, коррекцию и координацию процесса осуществления методической и инновационной работы.

Перед нами модель методической службы нашей школы. Особенностью ее является то, что она включает в себя ряд структур, участников, условий, процессов.

Адаптивная модель методической службы



Деятельность перечисленных структур регламентируется нормативно-правовыми (локальными) актами. Стабильность данной системы дает возможность применять различные, разнообразные формы методической работы, что делает ее интересной и привлекательной для педагогических работников. В любом звене данной системы есть возможность для каждого учителя проявления творческих способностей, самореализации.

Характеристика компонентов системы методической работы с педагогическими кадрами в школе.

1. Тематический педсовет.

Тематический педсовет находится на вершине системы методической работы школы. Именно тематические педсоветы определяют стратегию и тактику работы педагогического коллектива, направленную на повышение уровня УВП. Тематика наших педагогических советов отличается актуальностью, новизной. Кроме того, всегда интересны формы проведения: деловая игра, педагогический ринг.

2. Школьный методический совет (ШМС)

Школьный методический совет является центром работы в школе. ШМС руководит педагогической деятельностью. Цель деятельности методического совета – организация и координация методического обеспечения УВП, методической учебы педагогических кадров. В его состав входят руководители школьных методических объединений, заместители директора по УВР.

3. Школьные методические объединения

Главной структурой, организующей методическую работу учителей – предметников и классных руководителей, является методическое объединение (МО). Это коллективный орган школы, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала.

В нашей школе работают МО учителей начальных классов, русского языка и литературы, математиков и физиков, историков, географов и биологов, физкультуры и ОБЖ, классных руководителей и есть даже интегрированное МО (учителя иностранного языка, информатики, истории).

Планирование работы ШМО строится на основании задач, вытекающих из оценки школы, МО, из проблемных полей деятельности всех методических подразделений, из анализа результативности работы за предыдущий год.

В рамках ШМО организуется самообразование учителей. Этот компонент занимает особое место в нашей системе методической работы и в обеспечении ее целостности. Каждое МО работает над своей темой, которая напрямую связана с единой методической темой школы. Работа каждого МО учителей направлена на повышение профессионального мастерства педагогов. Заседания часто проводятся в форме «круглых столов», деловых игр, дискуссий, мастер-классов. Для них характерна практическая направленность: учителя обмениваются опытом, посещают открытые уроки.

За последние годы в школе сложился высокопрофессиональный педагогический коллектив. В ходе изучения его и диагностики профессиональных качеств учителей были выявлены следующие особенности: отличное знание предмета, творческое отношение к работе, стремление к новому в методике и особенно в психологии обучения. Но вместе с тем неудовлетворенность результатами обучения: с одной стороны, учителя озабочены тем, как дать обязательный минимум всем учащимся; с другой стороны, как дать глубокие знания, которые бы позволили ученикам занимать призовые места на олимпиадах разных уровней. Решение данной проблемы возможно при овладении педагогами школы новыми, современными технологиями. И этому в МО уделяется серьезное внимание.

Особенностью работы ШМО является стремление расширить творческое пространство и вовлечь в него как можно больше участников. В течение нескольких лет учителя проводят городские фестивали: «Весенняя капель» (учителя ИЗО и музыки), «Культура зарубежных стран» (учителя иностранного языка), молодежный фестиваль искусств в области дизайна, моделирования, изготовления одежды (учителя технологии). МО учителей математики вышло с инициативой проведения Турнира Юных Математиков. Социальные проекты учителей РЯиЛ «Как мы читаем», «Социальная реклама русского языка» «Русблок» известны в области. Находкой в работе МО можно считать выпуск тематических альманахов, выставляемых в рекреациях (размер 3x7,5).

Управление деятельностью педагогического коллектива носит творческий диалоговый характер. Отсюда и демократический стиль руководства. Тип руководства направлен на человеческие отношения и строится на мотивационной основе: мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности, мотив личного развития,

приобретения новой информации, мотив самоутверждения, достижения социального успеха (на сегодняшний день опубликовано 64 методические разработки на различных сайтах).

В ноябре 2013 года в образовательном пространстве нашей школы в рамках реализации оказания методической помощи по повышению профессионального мастерства педагогических работников образования был организован педагогический марафон учебных предметов. Это была панорама эффективного педагогического опыта. «Опыт лучших педагогов - в практику работы!» Участники обсуждали такие вопросы, как развитие здоровья ресурсами образования; новые подходы к оценке качества образовательных достижений учащихся; современный урок в контексте ФГОС нового поколения; современные технологии преподавания и многое другое.

Первый педагогический марафон стал уникальным событием в жизни нашего образовательного сообщества. 100 дней марафона стали днями проведения 55 открытых уроков; 84 открытых мероприятий; 16 мастер-классов; 9 городских семинаров; 1 бенефиса; 2 городских фестивалей; городской интеллектуальной игры «Брейн -ринг»; областной акции «Проверь свою грамотность»; непосредственного общения 229 специалистов в области образования и 34 родителей.

Анализ представленного проекта показал, что главным результатом «Педагогического марафона» явилась высокая мотивация педагогов к профессиональному росту, возможность увидеть себя и других коллег со стороны, переосмыслить собственные возможности, познакомиться с инновационными технологиями в действии.

Методическая работа – это лестница, которую приходится преодолевать ежедневно и которая позволяет педагогу подниматься все выше и выше. В методике нельзя стоять на месте, если ты хочешь получить полноценный результат. Да и сам результат – понятие относительное: сегодня – результат, завтра – обыденность, а, может, и рутина.

Каковы же критерии и показатели оценки методической работы в образовательной организации? Их несколько: результативность; рациональность затрат времени и стимулирование (создание в коллективе микроклимата, способствующего росту творческой самостоятельности учителей). Но главным показателем оценки является то, что у нас в коллективе определен **ПРАВСТВЕННЫЙ** центр тяжести.

Система методической работы, построенная на основе данной модели, дает возможность повысить профессиональную компетентность педагогов и уровень предоставляемых образовательных услуг. Эта система складывалась в течение нескольких лет, и в данный момент она представляется нам наиболее эффективной и работоспособной, оптимальной. Однако это не делает ее застывшей. При изменениях, которые будут происходить, будут вноситься изменения и в данную систему. Только в этом случае она будет жизнеспособной и сможет отвечать насущным проблемам школы.

Модель построения инновационной методической работы в МБОУ СОШ №8

