

**Министерство образования и науки РД
Дагестанский институт развития образования**

Кафедра педагогики и психологии образования

М.А. Эминова

**«Школа как педагогическая система и объект
управления»**

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Для управленцев и педагогов образовательных учреждений

Махачкала - 2016

Рекомендовано к изданию Научно-методическим советом ДИРО.

Протокол № 6 от 23.12. 2015г.

Автор: Эминова Мукминат Алиевна, старший преподаватель кафедры педагогики и психологии образования ДИРО, заслуженный работник образования РД, зам. Директора по НМР МБОУ «СОШ №40»

Рецензенты: Алиева З.М., доцент кафедры государственного и муниципального управления, факультет Управление ФГБОУ ВОО ДГУ, к.э.н.

Муртазаева Муминат Багомедовна, директор гимназии № 13 г. Махачкалы, к.п.н., Заслуженный учитель РД и РФ, Почетный работник общего образования, Рыцарь гуманной педагогики

Настоящее пособие — это результат наблюдений собственного опыта за педагогическим процессом и управлением общеобразовательной школой. Данное пособие адресовано учителям, руководителям школьных методических объединений, руководителям школ.

Методическое пособие содержит краткую информацию по основным направлениям управленческой деятельности в образовательном учреждении.

Доступным языком изложены основные особенности, связанные с трудом руководителя, а также вопросы, связанные с организацией педагогического процесса. Используя данное методическое пособие, начинающие свою трудовую деятельность молодые руководители, смогут пополнить свои знания в области управленческой деятельности.

Содержание

1. Введение.....	3
2. Управленческая деятельность руководителя школы.....	5
3. Форма и методы управления.....	8
4. Профессиональный авторитет директора школы.....	10
5. Структура управления.....	11
6. Основные компоненты управленческой культуры.....	12
7. Советы, которые помогут избежать управленческих ошибок.....	20
8. Виды образовательных учреждений.....	22
9. Федеральные государственные образовательные стандарты второго поколения общего основного образования (ФГОС – 2 ОО).....	24
10. Инновационный подход к управлению школой в современных условиях.....	27
11. Государственно-общественное управление ОУ.....	29
12. Менеджмент в образовании.....	31
13. Основные понятия в менеджменте.....	44
14. Ответственность деятельности управления директора и его заместителей.....	48
15. Личность в условиях глобальных изменений в обществе.....	51
16. Инклюзивное образование в России	56
17. Литература.....	62
18. Приложение №1.....	68
19. Приложение №2.....	78
20. Приложение №3.....	88

Введение

Управление школой – это непростая стезя, выполнить которую не всякий управленец в силах. Теория и практика управления школой порождают всевозможные проблемы, которые каждая система управления вынуждена решать.

Управленцы в наше время вынуждены решать такие проблемы как:

- построение индивидуальных траекторий;
- организацию инновационных проектов;
- организацию исследовательских проектов;
- ценностные направления разных образовательных учреждений;
- В чем заключается основная миссия школы?

Рассмотреть все, что я перечислила можно будет дать рекомендации молодым руководителям образовательных учреждений. Темы рассмотренные в пособии могут быть также использованы преподавателя ОУ.

Основное предназначение данного пособия, это помочь освоить заинтересованным лицам знаний теории и практики управления. Известно, что каждому управленцу, а также педагогу необходимо критически относиться к своей работе т.к. их деятельность связана с личностью человека. Становление личности школьника связано с национальными культурными ценностями и особенностями организации учебного процесса. Для организации демократического управления ОУ, существуют нормы, законы, положения, которые необходимо постоянно изменять и совершенствовать. М.Поташник и А.Моисеев авторы научного труда «Управление современной школой» считают, что управление образованием это не часть педагогики, а относительно самостоятельная область научных знаний, имеющий свой предмет рассмотрения».

В современных условиях все сложнее и сложнее управлять школой. В наши дни все усилия управления школой должны быть направлены на стимулирование инноваций, повышать конкурентоспособность, рост

образовательных траекторий для учащихся, оптимизацию расходов, а также опираться на закон «Об образовании» и нормативные акты.

В данном методическом пособии я кратко изложила теоретические основы управления школой, буду рада если это поможет будущим или молодым руководителям школ сформировать собственную управленческую концепцию.

Управленческая деятельность руководителя школы.

В последние годы в области образования мы все чаще встречаемся с такими понятиями как модернизация и реорганизация, а это связано с переустройством школы. Школа должна содействовать развитию индивидуальных способностей личности свойственной адаптироваться в быстро меняющемся социуме.

Выдающийся педагог России П.Р.Лесгафт говорит о школе так: «В школе нельзя допустить действий по шаблону, этим уничтожаются индивидуальные проявления и качества детей, между тем как, нормальная школа должна считаться с личными свойствами каждого ученика и дать им возможность свободно развернуть свои умственные способности».

Закон РФ «Об образовании», является основой по которой осуществляется управление школой, а также устав школы и локальные акты.

Цель управления школой заключается в формировании всесторонне развитой социально адаптированной личности, посредством демократизации образовательного процесса. Образовательный процесс не должен формироваться стихийно, а должен эффективно управляться.

Управление в школе должно осуществляться на основе сотрудничества всех структур таких как:

- педколлектив;
- ученический коллектив;
- родительский коллектив.

Отсюда вытекает, что управление школой – это совокупность действий, необходимых для осуществления координированного воздействия на объект управления, которые обеспечат достижение поставленной цели. Цель любого образовательного учреждения – обеспечить правовые гарантии на полноценное образование, через осуществление социально-педагогических, организационно-педагогических действий.

Управляющая система состоит из таких должностей:

- директор;

- заместители директора;
- учителя;
- классные руководители;
- коллективные органы управления (методические совет, педагогический совет и т.д.).

В процессе управления директор в начале учебного года осуществляет ряд конкретных функций:

- организация и планирование своей собственной деятельности;
- заместителей директора;
- организация и планирование деятельности коллектива;
- распределение заданий и инструктаж;
- контроль;
- подготовка отчетов;
- ознакомление с новыми технологиями и новинками в области образования;
- четкое распределение обязанностей заместителей директора, с учетом их индивидуальных особенностей.

Правильное планирование деятельности аппарата управления школой совместная деятельность, контроль, оценка результативности, обмен опытом работы и взаимной информацией о трудностях в организации учебного процесса способствует успеху в управлении образовательным учреждением. Управленческий аппарат школы должен реализовать в своей деятельности такие принципы как:

- научность;
- целенаправленность;
- плановость;
- системность;
- перспективность;
- единство требований.

Управляющий аппарат образовательного учреждения должен для успешной образовательной деятельности мобилизовать материальные, педагогические, психологические, социальные факторы обучения и воспитания, а также создать комплексные условия проведения учебно-воспитательной работы.[4]

Образовательный процесс должен иметь своей основой научность, атмосферу здорового морально-психологического климата, творческого и плодотворного труда.

Единство взглядов членов управленческого аппарата школы на решение учебно-воспитательных целей и задач, общность духовно-ценностных и моральных ориентаций, отсутствие разногласий обеспечивают правильную организацию педагогического процесса в центре которого формирование личности ученика.

Аналитические материалы по итогам учебных периодов заместителей директора по УВР, НМР, ВР указывают на их умение правильно организовать учебный процесс в соответствии с поставленными задачами. Совместное планирование, анализ и оценка труда учителя, самооценка личной деятельности, взаимная информация о трудностях, поиск оптимального и верного пути в их решении способствуют успешной деятельности управленческого аппарата школы.

В управленческом аппарате образовательного учреждения должны работать личности отличающиеся деловыми, коммуникативными качествами, высоким профессионализмом, понимать роль модернизации в современных условиях, научно-эрудированным, честным, рассудительным и с высоким уровнем культуры.

Все эти качества способствуют управленцу быть успешным на занимаемой должности.

Управление школой это сложный процесс который состоит из:

- системы планирования;
- организации;

- руководства.

Различают внутреннее и внешнее управление школой. Внутреннее управление – это управление субъектами, являющимися частью школьного сообщества, находящимися внутри школы. Такое управление рассматривается как наиболее важное и значимое, вносящее наибольший вклад в общее управление школой, по организации учебно-воспитательного процесса и несущее за состояние дел в школе полную ответственность.¹

Школа испытывает на себе множество управляющих влияние со стороны органов власти: - «Создание, статус, правовая регламентация жизнедеятельности образовательного учреждения, его регистрация, лицензирование, аттестация и аккредитация подчинение государственным нормативно-правовым актам. Это внешнее управление. Объективная необходимость и внешнего, и внутреннего управление школой обуславливает вопрос о необходимости их оптимального соотношения в общем потоке управления образовательным учреждением. Автономность образовательного учреждений, становление их как юридических лиц, расширение их компетенций и ответственности существенно изменили соотношение между внутренним и внешним управлением школой в пользу внутреннего, однако это не означает полной автономии школы и ее «независимость» от внешнего управления и от социума в целом.[8]

Форма и методы управления

Говоря о формах и методах управления необходимо рассмотреть такие методы управления как:

- организационно-административные;
- социально-психологические;
- хозяйственно-экономические;
- педагогические;
- психологические и т.д.

¹ Педагогический словарь. – М., 2002. С. 297.

Методы управления реализуются на основе принципов научности, а также как вариативные управленческие действия. Они должны соответствовать достижению намеченных целей, соответствовать закону «Об образовании».

Формы управления в школе направлены на деятельность двух субъектов или объектов – это учитель и ученик, которые являются основными участниками педагогического процесса. В формировании личности ученика также принимают участие общественность, его родители, социум, средства массовой информации. Основная задача координации и организации целенаправленной деятельности по формированию на достижение наиболее эффективных результатов развития учащихся – вот в чем основная задача управленческого процесса в школе. Взаимосвязь управленческих форм и методов наиболее полно отвечающие требованиям успешной реализации управленческих функций – вот что должен усвоить директор.[9]

Основные управленческие функции:

- изучение и анализ состояние школьных дел;
- принятие решений;
- планирование;
- реализация принятых решений;
- регулирование и контроль;
- устранение прошлых ошибок.

Направления управленческой деятельности директора

В компетенции директора такие управленческие направления как:

- учебно-воспитательная работа;
- методическая работа;
- управление деятельностью педагогического коллектива;
- привлечение к управлению всех педагогов, ученического и родительского коллективов с учетом специфических условий школы;
- организация внутришкольного информационного поля;

- взаимодействие школы с семьей.

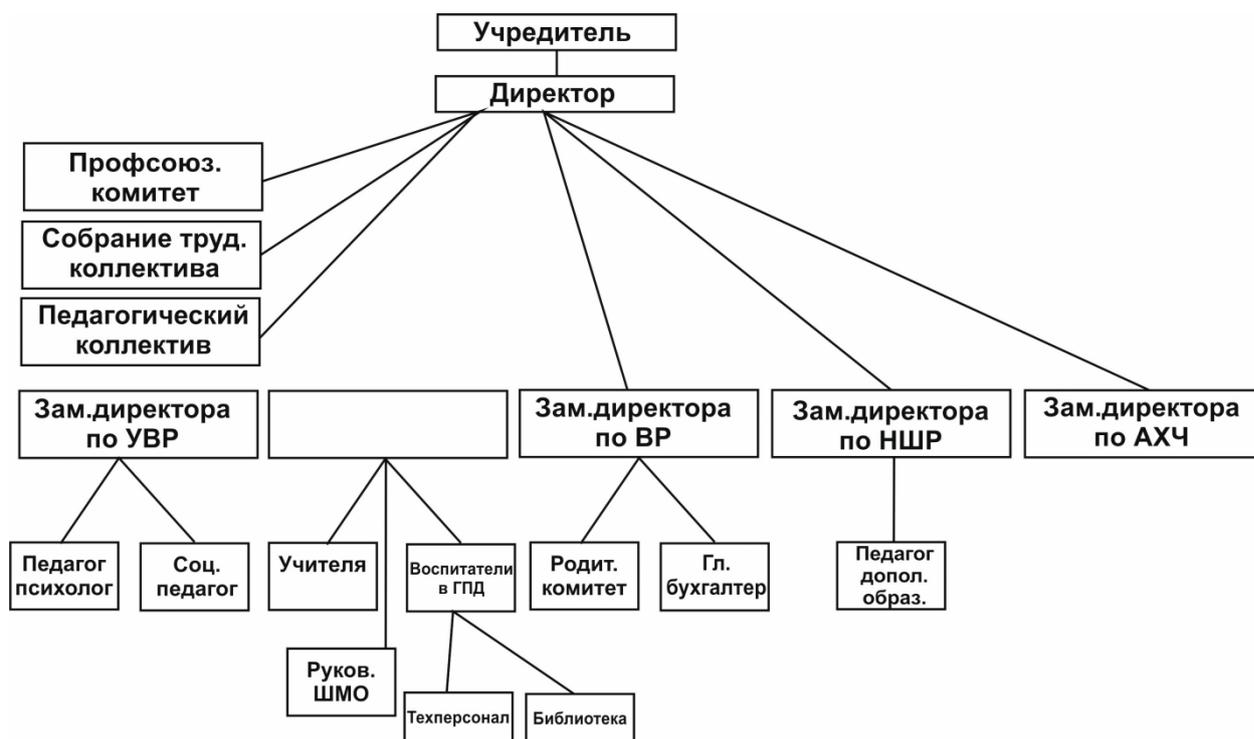
Профессиональный авторитет директора школы.

О профессиональном авторитете директора хорошо сказано в учебном пособии «Основы управления школой» авторами которой являются Караулова К.Ж., Баймолдаев Т.М. Кроме того издана статья этих авторов в международном журнале прикладных и фундаментальных исследований «Педагогические науки» №6 за 2014г. стр. 99-101.

Директор школы должен суметь заслужить авторитет и доверие к своим деловым и личностным качествам со стороны педагогов, школьников и их родителей. Профессиональный авторитет директора школы включает в себя его компетентность в управленческой и педагогической деятельности, его способность к организаторской работе, к педагогическому творчеству и т.д. Он должен создать соответствующий психологический климат в коллективе и внедрять принципы научной организации труда, умело обеспечивая максимально возможную экономию сил и времени педагогов и учащихся при достижении максимально возможных высоких результатов деятельности. Авторитет личности директора школы складывается на основе его непротиворечивых действий и поступков, а также его стиля руководства. Он должен уметь проявлять свои положительные качества независимо от личных интересов и обстановки, быть доброжелательным и принципиальным с педагогами и учащимися. Решающее значение имеют истинные убеждения, ценности и взгляды директора школы» [27].

Мое мнение, то что наверное лучше не скажешь о деловых качествах, которым должен обладать любой управленец.

Структура управления



Школа является юридическим лицом имеет обособленное имущество на праве оперативного управления, самостоятельный баланс, круглую печать, штамп, бланки со своим наименованием. Школа вправе от своего имени заключать договора, приобретать от своего имени имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Школа имеет право открывать лицевые счета в порядке установленном Учредителем. В школе формируются коллективные органы управления это:

- общее собрание работников школы;
- педагогический совет;
- попечительский совет;
- управляющий совет;
- наблюдательный совет и т.д.

Директор управление школой осуществляет в соответствии с законодательством, на основе принципов единоначалия и коллегиальности.

Учредитель школы имеет право:

- реорганизовать и ликвидировать ОУ;
- назначать и увольнять директора;
- финансировать;
- контролировать сохранность школьного имущества;
- составлять и утверждать планы финансово-хозяйственной деятельности;
- утверждать платные услуги осуществляемых образовательным учреждением;
- решать иные вопросы, предусмотренные действующим законодательством и уставом образовательного учреждения.

Директор несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работ и организационно-хозяйственной деятельностью образовательного учреждения. [30]

Основные компоненты управленческой культуры

«Управленческая культура руководителей школы представляет собой меру и способ творческой самореализации личности руководителя школы в разнообразных видах управления, направленной на освоение, передачу и создание ценностей, а также внедрение новых технологий в управление школой». [7]

Аксиологический компонент управленческой культуры руководителя образован совокупностью управленческо-педагогических ценностей, имеющих значение и смысл в руководстве современной школой.

Технологический компонент включает способы и приемы управления педагогическим процессом.

Решением специфических педагогических задач: -планирования, организации, контроля и регулирования педагогического процесса.

Личностно-творческий компонент управленческой культуры включает в себя приемы управления педагогическим процессом, как творческий акт.

Если в школе есть заместитель директора по научно-методической работе, то он устанавливает контакты с учеными, преподавателями вузов, научными центрами по организации научных исследований в школе, привлекает их к педагогической работе в школе, помогает учителям включаться в опытно-экспериментальную работу. Эффективность управленческой деятельности управленца зависит от четкого распределения прав и обязанностей в административном аппарате образовательного учреждения. Директор школы по мере необходимости может проводить инструктивные оперативные совещания при директоре, заседания методических объединений и педагогических советов.[6]

Результатом таких совещаний является принятие необходимых решений по экстренным вопросам соответствующих улучшению педагогического процесса.

В управлении школой многое зависит от личности руководителя школы и сформированной им команды единомышленников. При этом они все должны обладать следующими личностными качествами такими как:

- профессионализм и компетентность в области образования;
- управленческой культурой;
- уметь ставить задачи и добиваться их решения;
- оценивать результаты своей деятельности и вносить коррективы;
- осуществлять преемственность, уважать традиции;
- стимулировать и поощрять творчество и инновационную деятельность;
- обладать организационными способностями, экономической и юридической подготовкой;
- создать условия для нормальной, безопасной деятельности сотрудникам и учащимся.

Современный управленец должен обладать стратегическим мышлением т.е. хорошо разбираться в том как управлять учебным процессом, но и быть эрудированным в вопросах экономики. Он

обеспечивает финансирование, ставит задачи по опережающему развитию образования и находит пути решения по оптимизации и модернизации образовательного процесса школы.

Сильный руководитель уверен в себе, в трудной ситуации на него может положиться весь коллектив школы и это придает определенный психологический комфорт, обеспечивает и повышает мотивацию к труду.

Способность управленческого аппарата школы пользоваться адекватной терминологией особенно возрастает в наше время, когда очень много мусорных выражений в русском языке, а правильная речь с использованием различных терминов – это средство мышления. Для чего я стала говорить о мышлении? Если управленцы способны к мышлению, они способны донести до своего коллектива, цели и задачи стоящие перед ними по оптимизации учебного процесса, понятной и доступной речью, что очень важно в управленческой деятельности.

Актуальность руководителя с высоким уровнем управленческой культуры, можно объяснить растущими требованиями к уровню профессионального менеджера в образовании. В современной отечественной научной социологической литературе изучением проблемы управленческой культуры занимались А.Р. Галлямова, А.В. Лазарев, О.В. Ходоренко и др.

Определение управленческой культуры, применимое к субъекту управления, П. Милютин определил как «высокий уровень сформированности интеллектуальных, эмоционально-волевых, нравственных, физических качеств, совокупность которых позволяет решать профессиональные задачи в сфере социального управления с высокой степенью эффективности и стабильности». [1]

По мнению Э.Шейна, управленческая культура – это комплекс базовых предложений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Необходимо, чтобы этот комплекс функционировал достаточно долго, подтвердил свою состоятельность, и потому он должен

передаваться новым членам организации как «правильный» образ мышления и чувств в отношении упомянутых проблем». [2]

Управленческую культуру можно представить как совокупность ценностей, взглядов, взаимоотношений, единых для всего профессионального коллектива, устанавливающих нормы их поведения.

Управленческая культура руководителя в сфере образования – это комплекс знаний, умений и опыта, а также профессионально значимых личностных качеств лидерской и творческой направленности. Мастерство управления состоит в умении выбирать наиболее эффективные для данного конкретного момента времени и сложившихся обстоятельств метода управленческой деятельности формирует образ идеального управленца. [3]

К управленческой культуре и ее организации можно отнести: психологический климат в школе, организационные нормы, особенности взаимодействия (адаты, традиции, обычаи), культурные ценности и мировоззрение. Управление организационной культурой, в частности с трудовыми отношениями работников, - серьезный ресурс эффективности, но управлять им сложно. Сложность в том, что часто администрации образовательного учреждения не хватает навыка по анализу организационной культуры и планированию изменений в ней. Действия директора и его заместителей в этом направлении часто неосознанны или интуитивны, хотя и могут быть эффективными. Адаптация, развитие молодых администраторов, и сопровождение их трудовой деятельности возможно начинать с изучения правил культуры управления трудовым коллективом. К этому процессу желательно привлекать школьного психолога, у которого есть свое понятие о психологическом климате в образовательном учреждении. Управление - специфическая деятельность, предъявляющая к человеку специфические требования.

Они такие:

1. Компетентность. Каждый управленец должен знать, что делать и как делать свою работу наилучшим образом. Это не исключает того, что каждый

работает по- своему. Компетентность достигается тем , что знания по управлению можно получать путем тщательного анализа ошибок других и собственного опыта.

2. Достоинство и ответственность – это больше, чем просто деловая этика. Каждый руководитель точно знает: за какую работу, и по каким критериям он несет абсолютную ответственность. Эта ответственность никогда, и ни при каких обстоятельствах не может быть передана кому-то другому (подчиненному), даже в тех случаях, когда руководителя нет на рабочем месте.

3. Чувство нового и умение рисковать. Чувство нового – это постоянный поиск нового, что, конечно, связано с риском. Это поощряется в деятельности каждого руководителя, так как такой руководитель готов использовать все имеющиеся у него ресурсы на перспективное развитие образовательного учреждения.

4. Предвидение и подвижность -это предвидение проблемы, которое позволяет задолго до того, как она назреет, найти пути решения. В результате экономятся и время и деньги и сохраняется морально – психологическая обстановка в образовательном учреждении.

5. Высокая работоспособность –это способность долго и качественно работать; умение оптимально организовывать свой труд, и терпение, без которого невозможна длительная напряженная трудовая деятельность.

ОСНОВНЫЕ КАЧЕСТВА КУЛЬТУРНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ.

1. Умение общаться с людьми.
2. Способность отказаться от собственной точки зрения, если подчиненные докажут, что она не оптимальна.
3. Сдержанно принимать и победы и поражения.
4. Энергичность.
5. Умение расположить к себе.
6. Готовность к изменениям и к тому, чтобы их начать.
7. Компетентность в проблемах управления.

8. Способность нести ответственность за свои решения.

9. Умение продуктивно использовать свое время.

Некоторые из этих признаков непосредственно связаны с личностными качествами, а некоторые – чисто управленческие, для выработки которых нужны специальные усилия. Некоторые качества культурного руководителя приобретаются в процессе специального обучения. Таким образом, культурная, сильная личность и культурный руководитель – явления близкие, но не идентичные. Для того, чтобы организовать работу коллектива по достижению поставленных целей, надо сочетать в себе и силу, и культуру.

Личностные качества руководителя – основа эффективного управления организацией они таковы: - аналитические умения:

- расчленять педагогические явления на составляющие элементы (условия, причины, мотивы, стимулы, средства, формы проявления и пр.);

- прогностические умения: выдвижение управленческих и педагогических целей и задач, отбор способов достижения педагогических целей, предвидение результата, возможных отклонений и нежелательных явлений;

- проективные умения включают: перевод цели управления и содержания образования и воспитания в конкретные педагогические задачи; учет при определении педагогических задач и отборе содержания деятельности учащихся их потребностей и интересов, возможностей материальной базы, своего опыта и личностно-деловых качеств;

- рефлексивные умения имеют место при осуществлении педагогом контрольно-оценочной деятельности, направленной на себя;

- мобилизационные умения связаны с привлечением внимания коллектива и развитием у них устойчивых интересов к труду и другим видам деятельности;

- информационные умения – это умения и навыки работы с печатными источниками и библиографирования, умения добывать информацию из других источников и дидактически ее преобразовывать;

- развивающие умения;
- ориентационные умения направленные на формирование морально-ценностных установок;
- перцептивные умения – это умения адекватно воспринимать партнеров по общению; глубоко проникать в личностную суть других людей; устанавливать индивидуальное своеобразие человека; на основе оценки внешних характеристик человека и манер поведения определять внутренний мир, направленность и возможные будущие действия человека; определять, к какому типу личности и темперамента относится человек; по незначительным признакам улавливать характер переживаний, состояние человека, его причастность или непричастность к тем или иным событиям; противостоять стереотипам восприятия другого человека.
- умения педагогического общения – это умения организовывать совместную с коллективом творческую деятельность.

Выработать в себе необходимое отношение к людям и к работе – дело непростое, но выполнимое. Л.П. Гримак и Р.Л. Кричевский, исследователи в области психологии управления, разработали принципы мудрого отношения к профессии. Главное в них то, что они вполне реализуемы в повседневной жизни.[8]

Вот перечень этих принципов:

1. Уметь отличать главное от второстепенного. Он ориентируется на поиск основной линии жизни и предостерегает от случайных целей. В этом принципе важно не поддаваться соблазну принять видимое, явное за существенное, которое не всегда бросается в глаза. Чтобы избежать этой ошибки, надо выработать в себе принцип неокончательной оценки.
2. Знать меру воздействия на события. Этот принцип призывает к реалистичности в оценке своих возможностей, впрочем, не зря говорят: сильный человек сомневается до того, как принял решение, а слабый – после.
3. Умение подходить к проблеме с разных сторон. Односторонность в оценках и позициях решения различных проблем вредна, так как при

рассмотрении одна и та же проблема приобретает разное значение. При любых обстоятельствах можно и нужно оценивать все стороны предмета своих интересов.

4. Готовность к любым неожиданным событиям. Никто не застрахован от неожиданностей, и их невозможно заранее предсказать, предвидеть, поэтому, чтобы они не выводили из равновесия, следует быть готовым к превратностям судьбы. Культурный и сильный руководитель настраивает себя на непредвиденные повороты, тем самым проявляет гибкость, реалистичность, избавляется от однозначных суждений и тем самым сохраняет положительную морально-психологическую обстановку в образовательном учреждении.

5. Идеальный управленческий вариант – умение извлекать положительный опыт из всего. Слабый управленец расстраивается из-за ошибок, сильный извлекает уроки. Профессиональный управленец именно таков: он активно влияет на внешние события, актуализируя свои способности управлять собой и подчиненными в любой ситуации.

6. Эффективное восприятие реальности и верное отношение к ней. А. Маслоу говорит не о правильном или неправильном восприятии реальности, но об эффективном. Почему? Потому, что восприятие реальности всегда субъективно и в этом смысле всегда неправильно, неточно, неполно. Сильные руководители не испытывают колебания, сомнения, неопределенность, которые для большинства кажутся опасной угрозой, для первых являются приятно стимулирующим вызовом и они их успешно решают.

7. Самоактуализирующийся руководитель выделяется своей независимостью в суждениях и оценках, непосредственностью оценок, демократичностью, чувством юмора. Такой управленец облегчает жизнь не только своему коллективу, но и самому себе.

Итак, работа сильного и культурного управленца по развитию личностных качеств предполагает:

1. Блокировку различных стереотипов, расширение собственного видения окружающего мира.

2. Использование мудрого отношения к профессии и жизни и применения этих принципов в своей деятельности.

3. Развитие в себе черт, которые помогут ему быть реализованным и в жизни, и в работе.

Выше отмечено, что важной составляющей деятельности культурного управленца является теплая морально - психологическая обстановка в образовательном учреждении.

Управленец должен знать, что для ее создания важны:

1. Организация общих коллективных дел, коллективные поздравления с днем рождения, выражение искреннего сочувствия от имени коллектива в дни печальных событий, болезни.

2. Совместные поездки – экскурсии по памятным местам, походы, посещения театров, концертов, праздников.

3. Умение руководителя правильно строить свои взаимоотношения с подчиненными.

4. Умение учитывать индивидуальные особенности подчиненного, его состояние в данный момент, а также его отношение к вам.

5. Умение разобраться в мотивах поведения подчиненного.

6. Умение сделать замечание наедине и говорить только о случае конкретно.

7. Поощрение, доброе слово, так как они действуют сильнее, чем порицание. При этом следует помнить, что стараясь заслужить любовь всех окружающих, можно утратить самостоятельность, уверенность в себе.

Советы, которые помогут избежать управленческих ошибок:

1. Не откладывайте на неопределенный срок решение возникшей проблемы.

Что надо сделать для ее устранения?

Психологи рекомендуют несколько способов в зависимости от причин, ее вызывающих:

- установите очередность дел по степени их важности;
- установите сроки выполнения, и пусть о них знают; попросите кого – то контролировать ваше продвижение к сроку; в первую очередь делайте самую сложную работу.

2. Не выполняйте поставленную перед собой цель наполовину. Если работа сложная и объемная, то ее следует разбить на части так, чтобы ежедневно можно было решать одну из них целиком.

3. Не стремитесь все сделать сразу. Задача руководителя заключается в том, чтобы создать условия для эффективного функционирования системы, а не принимать участие во всех деталях или в ликвидации каждого сбоя в работе.

4. Заниматься решением только тех задач, которые никто, кроме вас, не решить не может.

5. Нельзя быть компетентным во всем. Каждый должен заниматься своим делом. Если перед вами встанет новая нестандартная задача, то нужно, обратиться за помощью к более опытным коллегам. Авторитет от этого не пострадает.

6. Четко определите круг обязанностей и ответственности каждого работника, создавать ясные и четкие должностные инструкции.

Задача культуры управления состоит в том, чтобы установить объективные причины неудач в руководстве образовательным учреждением и не искать «козла отпущения», а найти пути их устранения.

Почти в любом рабочем коллективе по основным проблемам существует несколько точек зрения: директора, заместителей директора, руководителей методических объединений, учителей, и как правило свое мнение считают наиболее верным. Многие руководители без энтузиазма относятся к сотрудникам, имеющим другую точку зрения, да еще и отстаивающим ее. Пока спорящие сотрудники не испытывают негативных

эмоций по отношению друг к другу, между ними нет конфликта. Такая ситуация является только предконфликтной. Что же должен предпринять в таких случаях управленец? Управленец должен выработать у себя привычку терпимо и даже с интересом относиться к мнению других людей. Всеми силами бороться с негативными эмоциями по отношению к другому человеку или хотя бы с их внешними проявлениями. Избегать в общении крайних, жестких и категорических оценок. Стараться видеть и опираться на то положительное, что есть в своих сотрудниках. Оценивать их в большей степени по тому, что они сделали, а не по тому, что они не сделали. Критика воспринимается более конструктивно, если компенсировать ее конфликтогенность искренней похвалой, предваряющей эту критику. Научиться использовать потенциал критики и критикующего в интересах совершенствования дела и самого себя. Если у руководителя есть все эти черты или он их в себе выработал, то он культурный, компетентный управленец. С учетом вышеназванных качеств, если они у руководителя есть, то про него можно сказать, что он успешный управленец, и свой опыт он может передать другим. [8]

Виды образовательных учреждений

Школы разделяются по принадлежности заведений:

Государственные (федеральные);

Муниципальные;

Негосударственные (частные, общественные, религиозные);

Дошкольные учреждения;

Общеобразовательные дневные и вечерние школы:

- негосударственные;
- лицеи и гимназии.

Санаторно-лесные школы;

Интернатные учреждения общего типа;

Специинтернаты;

Школы для слепых;

Школы для умственно отсталых (вспомогательные);

Школы для слабослышащих;

Школы для слабовидящих;

Школы для глухих;

Школы для детей с последствиями полиомиелита и церебрального паралича;

Школы для детей с тяжёлыми нарушениями речи;

Школы для детей с задержкой психического развития;

Школы для детей инвалидов;

Школы индивидуального обучения;

Учреждения начального профессионального образования (профтехучилища);

Высшие учебные заведения;

Отраслевые, межотраслевые учебные заведения;

Учреждения дополнительного образования;

Станции юных техников;

Станции юных натуралистов;

Станции юных туристов;

Спортивные школы.

Кроме того, что мы вам перечислили в последний период времени школы можно типизировать:

- гимназия с повышенным уровнем образования и углубленным изучением предметов.
- лицей – это школы с повышенным образовательным уровнем, открытые на базе профессиональных технических училищ.
- коррекционные школы.
- специализированные школы и т.д.
- общеобразовательные школы.
- религиозные (конфессиональные).

- школы с этнокультурным (национальным) содержанием образования.
- школа с углубленным изучением отдельных предметов и т.д. [28]

Федеральные государственные образовательные стандарты второго поколения общего основного образования (ФГОС – 2 ОО)

В новых ФГОС-2 ОО зафиксирован комплекс требований к тем, кто учит а также есть требования к государству в которых говорится что государство должно обеспечить образовательный процесс условиями для его реализации. По ФГОСам второго поколения все ОУ получают равные образовательные возможности для учащихся. ФГОС-2 на уровне государственного закона устанавливает обязательства государства перед образовательными учреждениями и его совместным оснащением к которым относятся:

- средства информационных и цифровых технологий;
- лабораторного и демонстрационного оборудования;
- экспериментального оборудования для проектной деятельности;
- оснащение кабинетов технологии и безопасности жизнедеятельности.

Содержательная новизна стандарта состоит из четырех основных положений, это:

- ценности образования:— это духовно-нравственное воспитание и развитие личности гражданина РФ;

- подходы к отбору содержания программы: - введение фундаментального ядра содержания образования. Это системно-деятельный подход;

- требования к организации образовательного процесса: - в стандарт введены новые требования личностных и метапредметных результатов учащихся, а также необходимость увязать их с ценностями духовно-нравственного развития детей.

Для этого управляющим необходимо изучить:

- концепцию духовного-нравственного развития и воспитания гражданина РФ;
- фундаментальное ядро содержания общего образования;
- федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования;
- примерную основную образовательную программу основного общего образования (ООО).

По новым ФГОСам управленцы должны усвоить, что учащиеся обязаны целенаправленно достигать личностных результатов в образовании, усвоить методику проектной и исследовательской деятельности, систематической групповой работы, а также быть готовыми к уровневому обучению. Кроме того необходимо изучить новые формы оценивания метапредметных и личностных результатов проектной и исследовательской деятельности.

Управленцы должны знать, что перед школой встает серьезная проблема, насколько школьный социум способствует формированию ключевых личностных результатов освоения образовательной программы основной школы.

В связи с этим перед управленцами встает вопрос как перейти от формы управления системой к управлению средой. Первая трудность для управленцев в организации проектно-исследовательской работы это как и из каких источников финансировать труд педагогов связанных с этой деятельностью? Вторая трудность для управленцев это как организовать систематическую групповую работу, уровневое обучение, а также использование новых форм оценивания. В разделе 3, пункт 15 ФГОС ООО говорится: «Обязательная часть основной образовательной программы основного общего образования составляет 70%, а часть формируемая участниками образовательного процесса – 30% от общего объема основной образовательной программы основного общего образования».

В пункте 14, третьего раздела ФГОС ООО есть цифры недельной нагрузки на 8-10% меньше предельно допустимой. В данном методическом пособии невозможно отразить все особенности ФГОС-2 ООО и сами управленцы должны очень внимательно их изучить. Журнал «Управление школой» ФГОС ООО: новые вызовы к управлению автор статьи «Работа школы в условиях введения ФГОС основного образования» Андрей Иванов зам.директора центра образования №548 «Царицино» г.Москва.

Управленцам до введения ФГОС-2 ООО в образовательный процесс необходимо разработать положение о рабочей группе или совете. Рабочие группы или совет создаются в соответствии с решением совета школы по введению новых ФГОС в основной общей школе, принимают решения в пределах своей компетенции по модернизации соответственно ФГОСам педагогического процесса. Возглавляет рабочую группу или советы заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Программа для рабочей группы или совета состоит из следующих пунктов:

- общие положения;
- цели и задачи;
- функции;
- условия деятельности рабочей группы или совета;
- права;
- ответственность;

В своей работе рабочая группа или совет опираются на «Закон об образовании», «Концепцию духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина РФ», «Конвенция прав ребенка», «Конституция РФ», «Устав образовательного учреждения».

Для оценивания деятельности рабочей группы или совета необходимо использовать диагностику для определения положительных и отрицательных результатов.

В дисциплину можно включить:

1. Достоверность результатов сбора и анализа исследовательских данных в баллах.

2. Диганотирование затруднений профессиональной деятельности педагога.

3. Выработка рекомендаций, обработка и хранение результатов.

4. Выработка профессионально необходимых компетенций для преодоления выявленных затруднений.

Управленцы должны понять, что главным при введении ФГОС-2 ООО являются не они сами а учителя работающие в их ОУ, т.к. особенности новых стандартов в том, что они состоят в большей степени в изменении условий самого процесса в большей степени чем в его организации. Основа модернизации – это урок. [18]

Инновационный подход к управлению школой в современных условиях

ФГОСы второго поколения являются реформой образовательной системы предполагающие широкое внедрение инновационных процессов.

Инновационное развитие образовательного учреждения можно реализовать несколькими путями:

- путем приспособления;
- путем адаптирования.

Инновации бывают частичными и системными. Частичные предполагают реализацию отдельных инновационных проектов т.е. экспериментальная работа по отдельным направлениям. Второй путь – адаптирован и ориентирован на достижение общего результата, поэтому он более адекватен для инновационного реформирования педагогического процесса образовательного учреждения. Любая инновация в своей основе имеет иерархическую структуру диагностируемых и контролируемых целей. Что это такое – это тенденция активного совершенствования процессуальной стороны обучения – разработка и внедрение новых форм и методов

обучения. Для получения положительного результата необходимо педагогическому коллективу владеть диагностическими знаниями, которые помогут отследить достижения учащихся.[21]

Управляющие знают, что стратегии системных инноваций используют принцип опережающего управления при которых необходимо предвидеть возможные отклонения, которые могут привести к негативным последствиям для школы. В связи с этим управляющим необходимо выстроить систему промежуточных целей, реализация каждой из них позволит контролировать отклонения от цели и вовремя принять управленческие решения.

В основе адаптирующей инновации в управлении школой лежит программно-целевой подход который предполагает выполнение следующих факторов:

1. Разработать перечень всех направлений деятельности школы.
2. Установить взаимосвязь с курирующими и управляющими структурами.
3. Установить цель социально обоснованную, а также срок в течение которого она реализуется.
4. Запланировать необходимую материально-техническую базу и финансирование, источники финансирования, а также кадровый потенциал.

Разработка и внедрение любой инновации требует предварительную, кропотливую и серьезную подготовку.

Для ее разработки необходимо привлечь представителей управления образования, педагогов-практиков, ученых, а также родителей. Инновация – это способ нового управления школой при котором необходимо обеспечить устойчивое развитие педагогического процесса в современных условиях развития общества.

Инновация и ее цели определяются индивидуальными потребностями учащихся и их законными представителями т.е. родителями, обществом в целом. Реализация инновационной модели управления школой требует разработку мониторинга качества образовательной деятельности как на

уровне учащихся, так и на уровне педагогов. Диагностика учащихся и педагогов может быть многоуровневой, что дает возможность использовать различные методики.[29]

Мониторинг включает:

1. Анализ результатов контрольных срезов;
2. Показатели успеваемости, участие в олимпиадах, конкурсах.
3. Профессиональную компетентность педагогов.
4. Качество образовательной деятельности школы.
5. Процент выпускников поступивших в высшие учебные заведения.

Результаты мониторинга позволят сделать вывод о пользе выбранной инновации, принять решение о необходимости повысить квалификацию педагогов. При введении инноваций нельзя забывать что помимо обучения учащихся, есть еще и область формирования воспитательной среды школы, которую необходимо правильно организовать. Это:- становление нравственных, социальных, гражданских качеств.

При создании условий личностного роста ученика, соответствующей для этого среды, возможно полноценное воспитание гражданина РФ.[21]

Государственно-общественное управление ОУ

Государственно-общественное управление как стратегическое направление современной школы. (методические материалы).

В законе РФ «Об образовании» (1992) закреплён «демократический, государственно-общественный характер управления образованием» (ст.2), а также право родителей (законных представителей) обучающихся «принимать участие в управлении образовательным учреждением» (п.1 ст. 52). Развитие государственно-общественного управления и информационной открытости в общем образовании заявлено в качестве приоритетов Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г., Федерально целевой программы развития образования на 2011-2015г., Указа Президента РФ от 1 июня 2012г. №761 «О

национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», проект Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.2012г.»

Можно выделить три основных взгляда с какой целью вводится государственно-общественное управление образовательным учреждением:

1. Социально-политический, суть которого состоит в том, что участие общественности в управлении образованием необходимо в силу общих процессов демократизации общества;

2. Педагогический, где акцент делается на воспитание гражданских качеств, необходимых для жизни в демократическом обществе (гражданского самосознания, навыков социальной активности, понимания устройства общественного управления, мотивации и навыков принятия решений и т.д.);

3. Профессионально-управленческий, который заключается в том, что государственно-общественное управление необходимо для повышения эффективности управления современной системой образования признавая, что есть ряд задач управления, которые на данном этапе модернизации и реформирования образования решить без привлечения общественности либо невозможно, либо трудно. [19]

Вопрос. Как действительно в условиях рынка управленцы могут через повышение эффективности и качества предоставляемых услуг улучшить качество педагогического процесса. Это возможно осуществить через введение платных услуг по потребностям учащихся и их родителей (законных представителей) так как в условиях рынка они являются заказчиками. Управленцы, способные к развитию, а также к принятию самостоятельных решений, для которых вложение денег в разностороннее развитие учащихся, работают на будущее и на процессы развития личности сегодня. Такого типа управленцы – это наиважнейший капитал современного общества, но в погоне за финансами нельзя забывать, что образовательное учреждение в первую очередь – это качество знаний, умений, навыков,

которые учащиеся должны усвоить за время обучения и воспитания в школе. Сложность должности управленца в том чтобы учитывая все, правильно распланировать педагогический процесс, в том чтобы не навредить здоровью как педагогическому коллективу, так и учащимся. В Советской энциклопедическом словаре (М., 1981г.) дается определение: «Управление – элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализация их программ и целей» стр. 1939. Нарушение перечисленных функций в процессе управления может привести к упадку педагогического процесса в школе.

Менеджмент в образовании

На современном этапе развития нашего общества педагогическая наука стремительно развивается, при этом управление образовательными учреждениями постоянно модернизируется.

Если раньше директоров школ называли руководителями, то сейчас к ним применяется определение «Управленец». Известно, что слово «Управление» в свое время применялось к руководителям производственных предприятий, то в настоящее время оно применяется в области социальных систем, в том числе и педагогических.[34]

Одной из разновидностей социальных систем является система образования. Общеобразовательная школа динамическая система со своим специфическим укладом внутришкольного управления. Состоящая из подсистем.

К подсистемам относятся:

- классно-урочная система;
- система воспитательной работы;
- система профориентационной работы;
- технического обеспечения образовательного процесса и т.д.

Все они в своей совокупности составляют сущность и содержание внутришкольного управления, которая представляет собой целенаправленное взаимодействие участников с использованием определенных действий направленных на достижение оптимального результата. Необходимость осмысления новичков менеджмента, их перенос в деятельность школы дает основание управленцам разработать свои специфические направления, т.е. внутришкольный менеджмент. Понятие менеджмент можно понимать как умение директора добиваться поставленных целей, используя своих подчиненных, а также других людей.

Педагогический менеджмент – это комплекс форм, методов, принципов, технологических приемов, организаторских способностей, направленных на повышение качества учебного процесса.

Специфика педагогического менеджмента выражается прежде всего в том, что все участники учебного процесса являются менеджерами каждый на своем месте. Предметом их труда являются – информация, слово, речь, язык, а результатом их труда степень воспитанности, обученности и развитости тех на кого направлен их труд.

Педагогический менеджмент включает следующие структурно-функциональные компоненты:

- цель;
- задачи;
- объект, через кого реализуются цель и задачи; (учащиеся)
- субъект, который руководит процессом по достижению цели и задач (директор, учителя, зам. директора).

Соответственно поставленной цели, задачи педагогического менеджмента состоят из: -

- периодичности и последовательность действий исполнителя по достижению поставленной цели;
- определяются правила и методика по выполнению поставленной цели по временным отрезкам;

- требований к квалификации исполнителей;
- создаются условия, средства, обеспечение информацией, а также сроки выполнения той или иной деятельности;
- контроль, анализ, рекомендации.

«Принципы педагогического менеджмента – это основные правила поведения субъекта менеджмента при его взаимодействии с управляемыми объектами или субъектами».

Функции: - планирование, организация, руководство, контроль.

Методы: - способы достижения поставленной цели и способы реализации основных функций.

Методы можно охарактеризовать так:

- экономические (стимулирование);
- административные (инструкции, распоряжения, регламент, нормы, приказы, требования);
- психолого-педагогические (пожелания, поощрения, благодарности, грамоты и т.д.);
- учет индивидуальных и психологических особенностей участников педагогического процесса;
- вовлечение работников в процесс управления (демократизация);
- анализ и контроль.

Комплексный анализ учебно-воспитательного процесса состоит из: -

- какова цель проводимого контроля;
- содержание направлений анализа на основе которых проводится контроль.

Они могут быть такими как:

- проведение контрольных срезов с подведением итогов по предметам;
- проверка тетрадей, дневников, журналов;
- воспитательной работы;
- психологическая диагностика учащихся и педагогов;
- рекомендации по итогам контроля.

Все вышеперечисленное это формы управления цель которого заключается в совершенствовании учебного процесса, своевременном принятии решений по отношению к тем, кого они непосредственно затрагивают. Внутришкольные подсистемы управления являются относительно самостоятельными звеньями, но функционально они все взаимосвязаны, дополняют друг друга образуя единый цикл управления.[28]

Рассмотрим отдельно что же такое система образования в широком ее понимании.

В новой редакции закона Российской Федерации «Об образовании» говорится, что «система образования – это совокупность взаимодействующих образовательных программ и образовательных стандартов, сети реализующих их учреждений и организаций, а также органов управления ими».

Чем отличаются система от сети?

Система образования подразумевает определенный набор образовательных учреждений и организаций. Сеть или инфраструктура – это набор образовательных учреждений, призванных удовлетворять разнообразные и разноуровневые потребности населения в образовании. [28]

Система, как и инфраструктура, может быть муниципальной, региональной, федеральной.

Сеть образовательных учреждений в Российской Федерации очень масштабна и качественно разнообразна. Система как мы знаем состоит их подсистем, судьба каждой из них состоит, какого уровня цели она осуществляет.

Рассмотрим из чего состоит образовательный процесс:

- содержания образования
- формы организации учебного процесса
- педагогические технологии
- подготовка и переподготовка кадров
- мотивация их деятельности

- инфраструктура учреждений и организаций.

Ухудшение показателей по вышеперечисленным направлениям - свидетельство процессов разрушения и упадка.

Традиционный подход к содержанию образования - это знаниевый, т.е. -это качество знаний, умений, навыков, которые обучающийся должен усвоить за время пребывания в школе.

Структура - это система органов управления, каждый из которых имеет свою внутреннюю структуру.

Процессом управления обычно называют функционирование органов и работников управления. В разных школах процесс управления протекает по-разному. Основную роль здесь играет содержание процесса управления, его целям, принципами, методами, функциями, спецификой отрасли, уровнем данного органа в общей системе органов управления. К примеру, если школа в качестве цели рассматривает совершенствование процесса обучения для повышения качества знаний и умений выпускников, готовящихся к поступлению в вуз, то основной целью управления выступает обеспечение условий для совершенствования процесса обучения.

Основное внимание уделяется уровню преподавания, профессионально-методической подготовке учителей, работе методобъединений по предметам, установлению более жёсткой дисциплины на уроках и ряду других направлений работы.

В соответствии с целью подбираются принципы и методы управления. Для достижения этой цели может быть выбран и авторитарный стиль управления.

Совершенно иным может стать содержание управления, если в качестве цели для школы выступает создание авторской системы.

В этом случае основой управления является создание наиболее благоприятных условий для деятельности учителей - новаторов и дальнейшее распространение их опыта на деятельность остальных

учителей школы.

Однако содержание управления может быть различным не только по целям, методам и принципам образовательных учреждений. Так, выделяют разные подходы к управлению (или типы управления). У каждого типа существуют три принципиально разных инструмента управления.

Первый - это иерархия организации, где основное средство - воздействие на человека «сверху» (с помощью основных функций мотивации, планирования, организации и контроля деятельности, а также распределения материальных благ и пр.).

Второй- внутренняя культура деятельности, т.е. вырабатываемые и признаваемые обществом, организацией, групповой ценности, социальные нормы, установки, особенности поведения, которые заставляют человека вести себя так, а не иначе.

Третий - это рынок, т.е. равноправные отношения «по горизонтали», основанные на купле-продаже продукции и услуг, на отношения собственности, на равновесии интересов продавца и покупателя.

В теории управления выделяются следующие основные функции;

1. Анализ
2. Планирование
3. организация
4. Контроль.

Эти функции управления можно рассматривать как относительно самостоятельные виды деятельности. Между тем все они взаимосвязаны и последовательно, поэтапно сменяют друг друга, образуя единый управленческий цикл.

Рассмотрим.

Первый уровень:-

1. Анализ информации - информация должна быть, во-первых, минимально полной по своему объёму, во-вторых, предельно короткой. Объём, содержание, источники информации (кто сообщает),

сформированы потоки информации, поступающие на различные уровни управления.

Для каждой подсистемы - управляющей и управляемой - выделяют три уровня информации.

Для школы: административно-управленческий уровень это:-

- директор
- заместитель директора по учебно-производственной работе
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе
- заместитель по внеклассной и внешкольной работе
- заместитель по АХЧ.

2. Второй уровень коллективно-коллегиального управления:

- совет школы
- педсовет -методсовет
- методические объединения
- общественные организации.

3. Уровень ученического самоуправления.

Эффективное управление школой начинается с создания или преобразования системы информационного обеспечения. На первом этапе создание такой системы основной целью будет моделирование и организация простейшего информационного обеспечения.

Вторым этапом развития этой системы будет дальнейшая модернизация с использованием компьютерных технологий и созданием банка данных итоговой информации.

Информация делиться на несколько блоков:

1. Качество знаний и качество преподавания.
2. Уровень воспитанности и воспитательная работа.
3. Работа с педагогическими кадрами.
4. Работа с родителями, общественностью и предприятиями.
5. Организационные вопросы создания условий для получения образования.

6. Состояние внутришкольного управления.
7. Материально-техническая база.
8. Сведения об учащих, учителях и др.

Своевременная, достоверная и полная по объёму информация для руководителей школы и учителей стимулирует появление мотивов, побуждающих к деятельности.

Групповые и индивидуальные потребности педагогов в получении нужной информации предполагают введение в школах системы информационного обеспечения.

Собранная из различных источников информация далее проходит этап педагогического анализа. Анализ не только даёт знания о происходящих процессах и явлениях, но и позволяет оценить их глубину и значение для действующей школы.

Анализом информации называется функция управления, направленная на изучение фактического состояния школы и окружающей её среды, оценку результатов педагогического процесса и выработку регулирующих механизмов дальнейшего функционирования или перевода системы в новое качественное состояние.

Конечным результатом деятельности школы являются четыре основного этапа.

1. Определение предмета, состава и содержания анализа.

Классифицируются информация о состоянии педагогического процесса за год по блокам.

Оцениваются качественные и количественные показатели. Выявляются положительные и отрицательные факторы.

2. Этап сводится к структурно-функциональному описанию предмета анализа.

Изучаются педагогические усилия, способы, средства воздействий по достижению целей (результатов деятельности).

3. Проводится анализ причинно-следственных связей в следующей

логической цепочке: - явление - причина - условие - следствие.

Причина имеет место при взаимодействии одной системы с другой или взаимодействии элементов данной системы.

Условие — это обязательство, от которого зависит действительность причины.

Всякая причина и является и условием, порождающим следствие.

На этом этапе анализирующий выявляет причину, от чего произошло то или иное явление.

4. Установление факторов достижения целей, формируются окончательные выводы, аргументированные объективными данными.

Результатом является формирование целей и основных задач на новый учебный год. Полученные материалы выносятся обычно на педсовет по итогам учебного года.

Такова педагогическая технология одной из важнейших функций управления информационно-аналитическая. Главным условием её осуществления является систематическая работа с управленческими и педагогическими кадрами.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- В цепочке связанных этапов управленческого цикла есть особая стадия, от которой зависит качество функционирования и развития школы.

- Ее является организационная стадия, которая характеризуется как деятельность субъекта (объекта) управления по формированию регулированию определённых структуры отношений и взаимодействий, необходимых для эффективного достижения цели.

- **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОТНОШЕНИЯ:** - можно определить как связи между людьми, устанавливаемые по поводу распределения полномочий и закрепления за ними функций их совместной деятельности.

- Организационные отношения существуют объективно и отражают процессы разделения и корпорации труда.

- Организация в системе внутришкольного управления направлена

на формирование управляющей и управляемой подсистем, определение прав и полномочий для каждого звена управления. При определении функциональных обязанностей сотрудников в каждой подсистеме важен учёт функционального регулирования и принципов их распределения.

- Среди форм организации управления в практике наиболее широко распространена функциональная структуризация, в основе которой лежит принцип профессиональной специализации, способствующий повышению эффективности использования рабочей силы.

Другая, всё более широко применяемая форма организации - матричная, объединяющая деятельность в условиях сложных проектов или непрерывных программ.

Матричная организация - это простой, гибкий и динамичный способ объединения сотрудников, обладающих различными функциональными знаниями, опытом в программно-целевые группы (подразделения). Эта форма может с успехом применяться в практике работы школ при различных нововведениях. Такая форма организации деятельности основана на горизонтальном принципе взаимодействия её членов.

В качестве основных путей повышения эффективности организационной деятельности рассматривается следующее:-

1. Реализация личностно-ориентированного подхода. Личностно-ориентированный подход - это своеобразное положение, позиция человека в системе социально-педагогических и прочих отношений.

2. Научно и практически обоснованное распределение функциональных обязанностей между органом управления, руководителем школы и членами педагогического коллектива. Основной тенденцией изменения распределения обязанностей сегодня являются демократизация и усиление роли органов самоуправления в школе.

Делегирование прав, полномочий и ответственности исполнителям в каждом звене управления позволяет рационально использовать силы и

время руководителя.

3. Формирование относительно автономных систем внутришкольного управления.

Переход к управлению через построение автономных самоуправляемых систем к предельной концентрации деятельности на всех иерархических уровнях - один из возможных путей оптимизации управления.

РАЗРАБОТКА КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ ШКОЛЫ.

Управляя школой директор должен разработать концепцию развития школы, создать оптимальные условия для саморазвития.

Концепция развития зависит от того, какая сторона деятельности школы выбрана руководством в качестве ключевого звена. Могут быть концепции развития и совершенствования учебного процесса, воспитательной работы, самой системы управления и др.

Разработаны и более сложные концепции, включающие в себя все стороны деятельности школы и предусматривающие развитие большинства из них.

Примерный план концепции совершенствования управления школой.

1. Анализ образовательной ситуации в школе.
2. Актуальность концепции.
3. Цели и задачи совершенствования.
4. Сущность концепции. Основные теоретические идеи обновления системы управления УВП его структуры (пятидневка, шестидневка, расписание учебных занятий на модульной основе).
5. Обновление системы внутришкольного управления (цели, задачи, содержание, методы, формы управления развивающейся школой).
6. Прогноз конечных результатов деятельности школы.

Для того чтобы разработать такую концепцию, руководитель должен проделать следующую работу:-

1. Проанализировать ряд показателей: уровень здоровья, качество знаний умений, навыков, качество преподавания, уровень воспитанности и качество воспитательной работы, качество работы с кадрами, уровень материально- технической базы, особенности социальной среды, социальный региональный заказ на образование, систему внешних связей школы.
2. Выбрать и сформулировать основную идею развития школы, разработать основные концептуальные подходы.

3. Выявить структурные элементы концепции как системы, каждый элемент которой выполняет только одному ему присущую функцию.
4. Предложить систему приёмов по каждому элементу концепции, например, обеспечивающую мотивацию учения, разработать принципы стимулирования труда учителя, деятельности родителей, спонсоров ит.д.

Перспективный план развития школы намечает важнейшие ориентиры функционирования школы на определённый период (3-5 лет).

В перспективном плане отражаются: -

1. Рост контингента учащихся по годам, количество классов и примерное финансирование.
2. потребность в учителях разной квалификации.
3. перспективный график повышения квалификации учителей через курсы повышения, институтов повышения квалификаций, различных семинаров, а также конференций.
4. Строительно-ремонтные работы, оборудование кабинетов, приобретение наглядных пособий, технических средств обучения, книг, спортивного инвентаря, хозяйственных материалов, школьной мебели, оформительская работа и благоустройство территории.
5. Финансовая, коммерческая деятельность.

План учебно-воспитательной работы школы на учебный год включает основные вопросы, над которыми нужно работать коллективу: -

1. Особенности микрорайона и условия работы школы. Краткий анализ итогов работы школы за прошлый учебный год.
2. Повышение квалификации и методическая работа.
3. Изучение и распространение передового опыта.
4. Научно-педагогическая информация в школе.
5. Организация учебно-воспитательного процесса, внеурочная учебно- воспитательная работа в школе.
6. Административный контроль за учебно-воспитательным

процессом.

7. Работа с родителями, шефами и общественностью.

8. Укрепление материально-технической базы в школе и хозяйственная работа.

Планирование педсоветов.

Всего 5ть педсоветов: один раз в четверть и в конце учебного года. 1 -й педсовет (август)

Рассматриваемые вопросы:

1. основные задачи школы в текущем году;
2. утверждение плана работы школы на текущий учебный год;
3. теоретические основы и практические приёмы активизации учебной деятельности учащихся в процессе обучения.

Второй педсовет (ноябрь)

Вопросы:

1. развитие детей в обучении: возможности и приёмы;
2. работа с «трудными» детьми.

Третий педсовет (март)

Вопросы:

1. структура современного урока (анализ открытых уроков с позиции современного подхода);
2. спортивная работа в школе - основной путь к оздоровлению учащихся.

Четвёртый педсовет (апрель)

Вопросы:

1. взаимоотношения учителей и учащихся - доклад на основе анализа работы школы;
2. подготовка к экзаменам и летнему отдыху детей, план мероприятий.

Пятый педсовет проводится в 3 заседания- допуск к экзаменам, по итогам экзаменов, по итогам выпускных экзаменов.

Первый педсовет проходит до начала учебного года, в конце августа, и посвящен, как правило, утверждению годового плана работы школы, обсуждению доклада директора по анализу работы за прошлый год и фундаментальному обсуждению задач на новый учебный год.

Распределение функций управления в общеобразовательном учреждении.[30]

Основные понятия в менеджменте

Менеджмент – область управленческой и хозяйственной деятельности, обеспечивающей рациональное управление экономическими процессами, организации систем управления и его совершенствования в соответствии задачам социально-экономического развития.

Менеджмент – способность, манера обращения с людьми, власть и искусство управления, особого рода умения и административными навыками, организация управления, административная единица.

Менеджмент – это процесс оптимизации человека и его, материальных и финансовых ресурсов, это также искусство так, как требует постоянного творческого подхода.

Менеджер – это специалист, которого нанимают для организации и управления каким-то участком, для осуществления управленческой деятельности.

Управление – это процесс планирования организации, мотивации и контроля необходимый для того, чтобы сформировать и достичь цели организации.

Управление представляет собой осознанную целенаправленную деятельность человека с помощью, которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды общества, техники и живой природы. Управление должно быть направлено на успех и выживание.

В управление всегда есть: **субъект** – тот, кто осуществляет управление и **объект** – тот, кем управляют действия субъекта управления, т.к. основная

задача управления организовать работу других людей, при этом высшей формой искусством управления является такая организация, при которой у объекта управления создается ощущение, что ни кто им не управляет.

Различают управление техническими системами, экономическое управление, а также социальное, в ходе которого регулируются различные отношения между людьми.

Цель управления – это желаемое, возможное и необходимое состояние производства, дела, проблемы, которые обязательно должны быть достигнуты.

Основоположником научного менеджмента является Тейлор (1856 – 1915 гг.)

Основные взгляды Тейлора изложены в книгах «Управление предприятием» (1903г.), «Принципы научного управления» (1911г.)

Основные идеи следующих работ:

1. роль менеджеров
2. стимулирование и вознаграждение
3. нормирование работ

Его заслугой является то, что:

1. Доказал возможность разработки на основе анализа затрат времени, движений, усилий, методов осуществление производственных и трудовых операций.

2. Каждый менеджер должен осуществлять подбор, осуществлять расстановку рабочих на те места, где они могут принести пользу, мотивировать, контролировать работу.

3. Совершенствовать систему оплаты труда.

Заслуга Тейлора и последователей его школы заключается в утверждении принципов научного управления:

1. Исследование каждого отдельного вида деятельности
2. Отбор работ для выполнения определенных операций и их обучение
3. Обеспечение работников необходимыми ресурсами

4. Систематическое и правильное использование материалов стимулирования.

5. Выделение, планирование в отдельный процесс управления.

6. Утверждение менеджмента в качестве самостоятельной деятельности.

Эффективность и качество управленческого труда определяется, прежде всего, обоснованностью методологии решения проблем, т.е. подходов принципов, методов без хорошей теории практика слепа. Однако к настоящему времени к менеджменту применяют только некоторые подходы и принципы, хотя в настоящее время известны более 13-ти научных подходов:

1. Комплексный
2. Интеграционный
3. Маркетинговый
4. Функциональный
5. Динамический
6. Воспроизводственный
7. Процессный
8. Нормативный
9. Количественный
10. Административный
11. Поведенческий
12. Ситуационный
13. Системный

Функция управления производством

Цель – те конечные рубежи, достижению которых через выполнения конкретных задач, функций направлена деятельность коллектива, подразделения. Выполнение целей в процессе управления производством, достигая воздействия на коллективы подразделений отдельных работников по средствам реализации функции управления.

Основными задачами в управлении производством являются:

1. Планирование
2. Организация
3. Мотивация
4. Контроль
5. Нормирование
6. Координация
7. Регулирование.

Организация, как функция управления находит свои проявления через организационные структуры, организационные процессы (функционирования, развития), организационные законы, организационную культуру.

Организация управления – это совокупность приемов, методов, рационального сочетания методов и звеньев управленческой системы и ее взаимосвязь с управление объектов и другими управляющими системами во времени и в пространстве.

В этом значении организация управления обеспечивает создание наиболее благоприятных условий для достижения целей (решение конкретных задач, установленных в период времени при минимальных затратах производственных ресурсов).

Функцию нормирования следует рассматривать, как процесс разработки научно-обоснованных расчетных величин, устанавливающих количество и качество оценки развитых элементов, используемых в процессе производства и управления. Эта функция оказывает воздействие на поведение объекта четкими и строгими нормами, дисциплинирует разработку и реализацию производственных заданий, обеспечивая равномерный и ритмичный ход производства, его высокую эффективность, рассчитываемый по этой функции календарно-плановые нормативы (производственные циклы, размеры партий, заделов, деталей), служат основным планированием, определяют продолжительность порядок движения в процессе производства.

Функция планирования занимает центральное место среди всех функций, так как призвано, строго регламентировать поведение объекта в процессе реализации поставленных перед ней целей, задач. Функция планирования предусматривает определение конкретных задач каждому подразделению на различные плановые периоды и разработку производственных программ.

Функция координации осуществляется в целях обеспечения согласованной и слаженной работы, участвующих в процессе выполнения плановых заданий производственных и функциональных подразделений предприятия и цехов. Эта функция реализуется в форме воздействия на коллектив людей отдельных работников, занятых в процессе производства со стороны линейных руководителей и функциональных служб.

Функция мотивации оказывает влияние на коллектив в форме побудительных мотивов к эффективному труду общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер.

Функция контроля проявляется в форме воздействия на коллектив людей, посредством выявления, обобщения, учета, анализа результатов производственной деятельности каждого цеха и доведения их руководителей, подразделений и служб управления с целью подготовки управленческих решений. Эта функция реализуется на основе данных оперативного, статистического, бухгалтерского учета, выявление отклонений от установленных показателей работы и анализа причин отклонений.

Функция регулирования непосредственно считается с функциями контроля и координации. В результате воздействия внешней и внутренней среды на производственный процесс происходит отклонение заданных параметров производственного процесса, выявленных в ходе контроля и оперативного учета, что в конечном счете требует регулирования процесса производства. [28]

Ответственность деятельности управления директора и его

заместителей.

Деятельность директора и его заместителей. Закон РФ «об образовании» ясно и чётко определяет круг обязанностей директора школы. Он несёт ответственность перед государством за организацию и качество учебно- воспитательной работы с учащимися, укрепление их здоровья и физического развития, повышение квалификации работников, связь школы с семьёй, а также за хозяйственно-финансовое состояние школы. К важнейшим направлениям деятельности директора относятся:

1. Организация деятельности членов администрации и всего коллектива школы.
2. Контроль за их деятельностью.
3. Контроль за качеством педагогического процесса.
4. Решение всех кадровых вопросов.
5. Организация работы с родителями.
6. организация разработки и реализации перспективных программ развития общеобразовательного учреждения.

Оценка деятельности руководителя школы определяется:

1. по результатам работы школы.
2. По личному вкладу директора в организацию учебно-воспитательной работы.
3. по стилю его работы, специальной подготовке, организаторскому таланту.

Заместители: заместитель директора по учебно воспитательной работе, по воспитательной работе, по науке.

В обязанности зам. Директора по учебно-воспитательной работе входят:-

1. Организация и контроль за учебным процессом.
2. Организация и контроль за деятельностью факультативов.
3. Отвечает за выполнение принятых школой учебных программ.
4. Соблюдение требований государственных образовательных

стандартов в области обучения.

5. Планирование организации учебного процесса и составление расписания уроков.
 6. Контроль качества учебного процесса, регулярно проверяет и анализирует учебную документацию (классные журналы).
 7. Следит за качеством преподавания различных предметов учителями, их уровнем подготовки к урокам, уровнем квалификации.
 8. Организация помощи молодым, начинающим учителям.
 9. Руководит деятельностью методобъединений.
 10. Участвует в распределении учебной нагрузки между учителями.
- В обязанности зам. Директора по воспитательной работе входит: -
1. Организация внеучебных и внешкольных мероприятий.
 2. Планирует, организует и контролирует проведение внеклассных воспитательных мероприятий в школе и по месту жительства.
 3. Организует семинары классных руководителей.
 4. Организует повышение квалификации в области воспитания.
 5. Контроль за работой кружков.
 6. Руководит спортивными мероприятиями и руководит общественно полезным трудом учащихся.
 7. Разрабатывает и выполняет программы развития школы по воспитательной работе.
 8. Руководит работой совета школы, попечительского совета и всех вспомогательных и управленческих органов.
- Заместитель директора по науке :-
1. Организация взаимодействия школы с научно-исследовательскими институтами и учебно-методическими центрами.
 2. Привлечение к работе школы научного потенциала институтов и центров.
 3. Корректировка профессиональных умений и навыков.

- 4.Повышение квалификации учителей.
- 5.Руководство научно-методическим советом.
- 6.Разработка научно обоснованной концепции развития школы и постоянный контроль за её рёализацией.
- 7.В состав научно- методического совета входят руководители методобъединений и сотрудники научных институтов.

Всё вышеперечисленное относится к традиционной школе. Многие современные школы далеко ушли от подобного вида деятельности. Следовательно у них иные цели, иное структурное построение, а выше перечисленное является для них стандартом от которого они должны отталкиваться.

Личность в условиях глобальных изменений в обществе.

На современном этапе развития психологии и педагогики нет чёткого и применяемого большинством исследователей понятия «Личность», а также критериев определения места этой личности в условиях глобальных изменений в обществе. [24] Личность или иначе индивид, его становление и развитие неразрывно связано с социумом, где он живёт. Так как человек по природе своей социален, то общество, в котором происходит его формирование, обязательно влияет на его характер, а школа уже сама по себе является специфическим социумом.

Развитие личности зависит от системы общественных отношений, от ценностей характерных для этого общества. Но нельзя исключать того, что развитие личности может осуществляться за счёт внутренних черт характера, которые не свойственны данному обществу. В таких случаях можно говорить об индивиде, самородке то есть он действует и развивается как социальная единица и как уникальная личность. Процесс развития человеческой личности в принципе бесконечен, он способен не соблюдать никаких рамок и ограничений и развиваться по собственному пути. Если человек личность, то

он способен решать самостоятельно проблемы, возникшие на его жизненном пути как экономические, политические так и духовные выбирая тот единственно правильный путь, который не противоречит законом того общества, где он проживает. Развитие личности также неразрывно связано не только с обществом, в котором он живёт, но и с коллективом, его уровнем развития, структуры сложившихся в нём деловых и межличностных отношений. [24]. С момента рождения на развитие личности оказывают влияние такие социальные единицы как семья, детский сад, улица, школа так, как человек живёт и развивается в системе отношений с окружающими его людьми. Богатство связей предопределяет духовное богатство личности, и основой этого можно назвать в первую очередь воспитание в семье, а уже потом в образовательных учреждениях. Но никому не секрет, что в условиях глобальных изменений в обществе, экономической нестабильности, расслоении общества на богатых и бедных во многих семьях детей уже не воспитывают: не прививают хороших манер, не закладывают элементарных основ вежливого поведения, что особенно видно в нашем дагестанском обществе, где это раньше впитывалось с молоком матери. Как правило, родители потакают своему ребёнку, и всякий кто осмелится пожаловаться на его крайне не воспитанного ребёнка рискует попасть в категорию тех, кто якобы не любит детей. Отсюда и рождается равнодушие, не желание видеть того, что вокруг нас всё больше и больше пополняются ряды наркоманов, хулиганов и.т.д. Между тем не стоит бояться народной молвы и прославиться неуживчивым человеком. Надо их воспитывать, не проходить мимо плохого, и если мы говорим детям, как следует вести себя в тех или иных ситуациях они будут в дальнейшем нам благодарны. В погоне за материальным благополучием, добыванием средств к существованию, родители забывают, что их дети нуждаются в ласке, внимании, в простом общении с ними. А у родителей нет времени, терпения, да и просто желания не только их слышать, но и даже слушать. Вот таковы последствия глобальных изменений в нашем обществе, но брошенных детей немало было во все периоды развития

истории. Отдельно надо акцентировать внимание на тенденцию гражданских браков, в которых нет стабильности: сегодня был папа или была мама, а завтра в доме появляется чужая тётя, или дядя – какой ребёнок выдержит это без последствий? Не удивительно, что чаще всего дети из таких семей переходят в разряд трудновоспитуемых детей, но это ещё не всё, результат разнообразные нарушения в их психике. Прежде процесс индивидуального воспитания был включён в более широкий контекст социальной среды – патриотическое воспитание, духовно нравственное воспитание, опирающееся на основы традиций, культуры, которые были в значительной степени обязательны для каждой семьи. Исчезновение такого социального фона, социальной среды воспитания и вместе с ней ценностных ориентиров, которые она предполагала одна из важнейших проблем последствий глобализации современного общества. Воспитание, есть процесс целенаправленного влияния на развитие личности, её отношений в обществе, убеждений, способов поведения. Процесс воспитания осуществляется не только в детском возрасте, но и при всех этапах развития, вплоть до глубокой старости. Личностью человек не рождается, а становится ею в процессе всей своей жизни, в результате воспитания, образования, умения самовоспитываться, самореализоваться. Если человек осознаёт свою уникальность, чувствует свою неповторимость, и, несмотря на глобальные изменения в обществе сам реализует своё будущее, то можно говорить о его индивидуальности.

Проблема индивидуальности, так или иначе, отражает систему определённых ценностей: общечеловеческих, культурных, исторических, общественных регулирующих поведение и участвующих в формировании личности.

Если с позиций современных теорий обратиться к доктрине воспитания, которая длительное время зависела от политики, определяющей развитие советской школы, то можно понять, что в ней недооценивался именно аспект, представляющий человека в качестве индивида. Однако на

современном этапе развития общества индивидуальность считается основной отличительной чертой одной личности от другой и острота проблемы индивидуальности человека выражается в несходстве его с другими людьми, связана с необходимостью формировать у него такую систему ценностей, которая даст ему возможность сознавать ценность каждой личности. Только в этом случае человек может чувствовать себя свободным и не считать, что свобода других людей ущемляет его собственную. Что такое индивидуализация? Это тип построения образовательного процесса, который построен на основе усилия индивидуализации ученика, обобщения и оптимизации его средств для развития личности ребёнка, его внутреннего «Я» и уникальности; в котором происходит обеспечение широкого спектра позиций и ролей. В этом случае самостоятельная деятельность ученика постепенно превращается в самообразование, саморазвитие, самореализацию. Процессы умения и обучения взаимно согласовываются с учётом внутренних механизмов познания, особенностей познавательных траекторий, стратегий самих учащихся. Внутри образовательного процесса происходит согласование познавательного стиля ученика и обучающего стиля учителя; учитываются ценностные ориентации ребёнка и структура его внутреннего мира.

Если учитель считает ребёнка личностью, между учителем и учеником отношения построены, на принципах сотрудничества и свободы.

При применении субъект-субъектных отношений, когда учитель относится к ученику как к равному, то и личностные показатели, как учителя, так и ученика достигают своего апогея. К личностным результатам относятся ценностные ориентации учащихся, которые складываются не только под воздействием школы, но и отрицать её влияние нельзя.

Одним из направлений формирования личности в условиях глобальных перемен в обществе является личностно-ориентированное образование – это обнаружение и развитие творческих способностей учащихся через работы по

изобразительному искусству, умению петь, танцевать, читать литературные произведения и т.д.

Предметные и личностные образовательные результаты непосредственно не связаны между собой; формирование тех или иных личностных качеств, ценностных установок, жизненных планов трудно объяснить мерой усвоения предметных знаний.

Нельзя оценивать отсутствие видимой связи между предметными и личностными результатами, сложность анализа и оценивания, последних на практике ведут к тому, что значение личностных результатов умалется, а главное внимание уделяется достижению результатов предметных. В итоге общее образование не даёт полной картины характеру личности, нет представления о его способностях, а представляет собой сумму результатов по учебным дисциплинам. А между тем, чаще всего учащиеся, которые в своё время показывали невысокие знания по предметам, в силу своих личностных качеств находят себе применение в условиях современного развития общества. Поэтому сегодня разрыв между тем чему учит школа и действительностью очевиден. Надо понять, то чему учит, школа на данном развитии общества, не может готовить личность к самореализации.

Школе необходимо учитывать потребности общества, как в экономике, так и политике, нуждами разных слоев социума, осознающих необходимость воспитания новых индивидов для жизни в новом обществе, в котором практикуются принципы гуманизации, компьютеризации и демократизации. В современном обществе цели воспитания необходимо полностью пересмотреть, родители должны понимать, что недостаточно их детям получить образование, а важно воспитать в них стремление к самореализации при всех катаклизмах присущих современному обществу. А от того, как будет развита личность, зависит будущее самого общества. Общество должно брать в расчёт интересы ребёнка, создавать условия для его полноценного развития, несмотря на то к каким слоям общества он относится, зная, что в дальнейшем он будет служить ему.

«Глобальные перемены в обществе подразумевают прогресс в его развитии и веру в него. Основная мысль прогресса и выражение его будет следующее:- человечество постоянно видоизменяется, переживает прошедшее, удерживая от него начатые труды и воспоминания. Только одна небольшая часть общества верит в прогресс, проповедует его и старается доказать его благость. Другая большая, часть общества противодействует прогрессу и не верить в его благость» [1]. Как видите представление Л.Н. Толстого о глобальных изменениях и прогрессе в обществе актуальны и на современном этапе развития нашего с вами общества.

Так как школа же должна развивать личность в условиях экономического неблагополучия, как сохранить физическое и психическое здоровье этой личности, как воспитать её и научить жить в этом постоянно изменяющемся обществе с его кризисами и катаклизмами?

Решение этих задач возможно при совместной работе институтов семьи, образовательных учреждений, наук психологии и педагогики. При решении этих задач за основу можно взять слова С.Френе: - « Ребёнок сам строит свою личность, а мы ему в этом помогаем. Познаём душу ребёнка, его психологию, его склонности, возможности, устремления, богатство его природы. И именно, исходя из этого знания, мы должны строить воспитательную деятельность. Тогда ребёнок осуществит своё предназначение, приобретёт достоинство и стойкость, а став взрослым, будет эффективно трудиться без лжи и корысти над созданием гармоничного и сбалансированного общества и никакие глобальные изменения в обществе ему не страшны».

Инклюзивное образование в России

Инклюзия как социальная идея давно является принципом государственной политики стран запада, принятие другого, непохожего, с особенностями (ОВЖ) с его правами на образование наравне со всеми. Это

социальная интеграция людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности (ОВЖ) наравне с обычными членами социального общества. Интеграция предусматривает для человека с ОВЖ равные права наравне со всеми, на всех ступенях образования, досуга, работе, в реализации различных социальных ролей и функций. Такое право законодательно закреплено во многих странах запада. Основой интеграции выступает категория свободы выбора человека с ОВЖ. [13]

Инклюзивное образование в России было введено в образовательных учреждениях в виде коррекционных групп и классов, а сейчас оно строится как включение в существующую систему школьного образования детей с особыми потребностями. Понятие инклюзивного образования было принято Саламанкской Декларацией лиц с особыми потребностями в 1994 году. Декларация ЮНЕСКО о культурном разнообразии принята в 2001 году. Оба эти документа выражают изменение отношения в обществе к разным категориям людей – осознание его ценности как индивида. Политика инклюзии декларирует необходимость изменения общества таким образом, чтобы каждый член общества мог прожить полноценную жизнь в том обществе, в котором он проживает. Самой главной проблемой на уровне восприятия идеи инклюзии является невнимание к теме тех границ инклюзии, которые навязываются обществом, а выдвигаются самими участниками процесса в образовании, как их выбор. Отношение к людям с ограниченными возможностями, их индивидуальное и социальное бытие, выдвигает центральную идею – «я» - человек и он выступает как неповторимая свободная личность «выбирающая» и «строящая» свою жизнь по своему усмотрению, ответственного к себе и окружающему миру.

Формирование целей и содержание инклюзивного образования нуждается в составлении концепции самостоятельного и независимого образа жизни лиц с ОВЖ. Гуманистическая педагогика и психология обеспечили разработку педагогических технологий инклюзивного образования.

Инклюзия – это изменение образовательной системы, и принятие ребенка на уровне всей школы. Инклюзивное образование предусматривает не только активное включение и участие детей и подростков с ограниченными возможностями в образовательном процессе обычной школы, но в большей мере перестройку всего процесса массового образования как системы для обеспечения образовательных потребностей всех детей. Признается ценность различий всех детей и их способность к обучению, которое ведется тем способом, который наиболее подходит этому ребенку. Это гибкая система, которая учитывает потребности всех детей, не только с проблемами развития, но и разных этнических групп, пола, возраста, принадлежности к той или иной социальной группе. Система обучения подстраивается под ребенка, а не ребенок под систему. Преимущества получают все дети, а не какие-то особые группы, используются новые формы и подходы к обучению, дети с особенностями могут находиться в классе полное время или частично, обучаясь с поддержкой и по индивидуальному учебному плану. [29]

Принципы инклюзивного обучения

В области образования накоплен значительный научный и практический материал, относящийся к теории и практике инклюзии, на основе которого разработаны и сформулированы ряд принципов организации и реализации включения детей с ОВЖ в образовательный процесс. Перечислим наиболее общие принципы инклюзии:

1. Принцип опоры на законодательство в отношении социальной интеграции человека с отклонениями от нормы.
2. Принцип единства людей на основе гуманности, право на образование и воспитание.
3. Принцип нормализации жизни людей с ограниченными возможностями жизни (ОВЖ) настолько, насколько это возможно.
4. Принцип неделимой целостности интеграции: все рекомендовано по мере возможности людям с ОВЖ.

5. Принцип реалистичности: каждый человек воспринимается таким, каков он есть.

6. Принцип регионализации: инклюзивное образование обеспечивает полноценный всеобуч по месту жительства для каждого ребенка.

7. Принцип децентрализации: необходимые педагогические ресурсы доставляются непосредственно к ребенку, а не наоборот.

8. Принцип коллективизма: общая коллективная деятельность.

9. Принцип добровольности: все участники интеграционного процесса и инклюзивного образования взаимодействуют и сотрудничают друг с другом добровольно.

10. Принцип многообразия форм.

11. Диалогический принцип: диалог.

Важно знать. Саламанка, Испания, 7-10 июня 1994г. – саламанкская декларация о принципах и механизмах, политике и практических действиях в сфере образования лиц с особыми потребностями, принятая «Всемирной конференцией по образованию лиц с особыми потребностями (ОП): доступ и качество». Участники конференции торжественно заявили о том, что:

1. Каждый ребенок имеет право на образование и должен иметь возможность получать и поддерживать приемлемый уровень знаний.

2. Каждый ребенок имеет уникальные особенности, интересы, способности и учебные потребности.

3. При составлении программ необходимо учитывать разнообразие этих особенностей и потребностей.

4. Лица имеющие (ОП) в области образования, должны иметь доступ к обучению в обычных школах, которые должны создать им условия на основе педагогических методов.

5. Обычные школы с такой инклюзивной ориентацией являются наиболее эффективным средством борьбы с дискриминационными воззрениями.

Инклюзия в образовании – это процесс, осуществление которого предполагает не только техническое или организационное изменение системы, но и изменение философии образования.

В основу инклюзивного образования положена идеология, которая исключает любую дискриминацию детей с (ОП), а также создания для них особых условий.

Екжанова Елена Анатольевна – д.п.н., профессор, Резникова Елена Васильевна – к.п.н., в своем пособии «Основы интегрированного обучения» говорят о том, что в России вопросы организации требуют дальнейшего решения не только научно-методических, но и организационно-правовые отношения. Учреждениям образования на государственном уровне пока еще не оказывается должная юридическая и экономическая поддержка.

Как планировать инклюзивное образование?

1. Составить план (скелет) действий, подкрепленный системой ценностей, убеждений, принципов и индикаторов успеха.
2. Программы должны разрабатываться с учетом местных особенностей, а также при полном использовании всех местных ресурсов (плоть).
3. Постоянное участие и критическая оценка – «кровь».

Инклюзивное образование (ИО) не будет успешным, если оно будет лишь мертвой структурой. Это динамичный процесс, и чтобы сделать его деятельным требуется постоянный мониторинг с привлечением всех участников к критическому анализу и оценке действий (гибкость, подвижность).

По данным отдела образования ЮНЕСКО Париж, руководитель отдела базового образования Жиль Ван ден Брюль приводит такие данные:

«В мире насчитывается 650 миллионов инвалидов, из них более 77 миллионов дети, которые не ходят в школу. В процентах это 30-40% детей, 80% из них проживают в развивающихся странах, 781 миллион человек в мире являются неграмотными, 2/3 из них женщины.

Цель инклюзивного образования – поддержать образование для всех, уделяя особое внимание снятию препятствий для участия в обучении девочек и женщин, малоимущих, детей-инвалидов и детей, не посещающих школу.

Задачи И.О. состоят в том, чтобы включить всех детей в школьную систему и обеспечить их равноправие.

Инклюзия обязует – трансформировать систему, чтобы она отвечала разнообразным потребностям всех учащихся. А это влечет за собой изменения и модификацию в содержании, подходах, структурах и стратегиях и предполагает много вариантов, а не только одну модель.[12]

Развитие И.О. затрагивает:

- 1) подходы, сферы деятельности и содержание;
- 2) государственную политику;
- 3) систему, связи и развитие;
- 4) учащихся и учителей.

Литература

1. Антология гуманной педагогики. С.Френе. Издательский дом Ш.А.Амонашвили. Москва 1997г.
2. Беленкова Л.Ю. (Мордовский ГПУ им. М.Е.Евсевьевой). Статья. Инновационные подходы к образованию детей с ограниченными возможностями здоровья: от интеграции к инклюзии. Журнал «Инновация в образовании», № 1, 2011.
3. Воспитательная работа в школе. №3 2006г. стр.5-14.
4. Гришевич И.М. К.П.Н. доцент кафедры управления образования. Авт. – составитель:– Ставрополь: СКIRO и ПРО 2012 – 143с.
5. Диагностика мотивации достижения (А.Мехрабиан).
6. Журнал «Молодой ученый» - Управленческая культура руководителя образовательного учреждения в современных условиях.
7. Журнал. Директор школы. №07 – 2010г. Стр. 35. Статья «Организация культуры и управление трудовым отношением».
8. Журнал. Директор школы. №08 – 2010г. Статья»Типичные управленческие ошибки и способы их устранения» авт. Н.Вересов.
9. Журнал. Директор школы. №10 – 2010г. Статья «Принципы мудрого отношения к профессии» авт. Н.Вересов. Статья «Бесконфликтное общение: советы психолога» авт. С.Чистякова.
- 10.Издательский дом Ш.А.Амонашвили. Москва 1997г.
- 11.Козырева О.А. Создание инклюзивной образовательной среды как социально-педагогическая проблема.
- 12.Малофеев Н.Н. Базовые модели интегрированного обучения / Малофеев Н.Н., Шматко Н.Д // Дефектология, 2008, № 1. С. 71-76.
- 13.Малофеев Н.Н., Гончаров Е.Л., Никольская О.С., Кукушкина О.И. Специальный федеральный государственный стандарт общего образования детей с ограниченными возможностями здоровья, основные положения концепции // Дефектология, 2009, № 1. С. 5-19.

14. Малофеева Н.Н., Шматко Н.Д. Базовые модели интегрированного обучения /Дефектология, 2004, № 1. С. 71-78.
15. Медведева Д.А. Наша новая школа. Национальная образовательная инициатива, выступление Президента РФ на торжественной церемонии открытия Года учителя в России. Февраль, 2010.
16. Милютин П. «Управленческая культура личности и факторы развития» 2007 г. № 5, стр.90-93
17. Народное образование №7. 2009. стр. 158.
18. Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2025г.
19. Окохова Т.С. Методические рекомендации по организации внутришкольного контроля// Управление современной школой. Завуч. №4 – 2009.)
20. Основные функции и методы управления современной развивающейся школой. ДИГТКПК кафедра управления образованием, педагогики и психологии. г. Махачкала - 1999год Авт. Аскералиев А.А.
21. Семаго Н.Я. Инклюзия как новая образовательная философия и практика / Семаго Н.Я. // Аутизм и нарушение развития. Журнал «Инновация в образовании», 2010, № 4. С. 1-9.
22. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. "Изд. Магистр." 1997-224 с.
23. Татарова С.П. Реабилитация детей-инвалидов посредством организации совместной деятельности с их здоровыми сверстниками / Татарова С.П. // Вестник психо-социальной и коррекционной реабилитационной работы. 2005, № 2. С. 58-64.
24. Тест «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач» (П.Элерс)
25. Тест «Школа оценки мотивации одобрения».
26. Титова С.А. Азбука методической работы: планирование, формы и методы работы: методические рекомендации 2014г. стр. 22-23.

- 27.Третьяков П.М. Управление школой по результатам; Практика педагогического менеджмента. – М.: Новая школа, 1997. 288с.
- 28.Управление образованием в условиях рынка. Издательство «Новая школа» Москва 1997г. авт. Е.Б.Куркин.
- 29.Управление развитием инновационных процессов в школе /Под ред. Т.И.Шамовой, П.И.Третьякова – Москва «Прометей», - 1995г.
- 30.Управление развитием школы: пособие для руководителей образовательных учреждений. /Под ред. М.М. Поташника, В.С.Лазарева. – М.: новая школа, 1995-464с.
- 31.Харламов И.Ф. Педагогика. – М.: Гардарики, 1999. – 520с.
- 32.Шейн Э. – С.П.Б. «Организационная культура и лидерство», 2001 г. стр.336
- 33.Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе. – М.: Российское педагогическое агентство, 1988. 354с. приложения.
- 34.<http://vsempomogu.ru/economika/mened/83-10.html>

Приложение №1

Принято
На педагогическом совете
(протокол №__ «__»_____ 2015г.)

Директор

УТВЕРЖДАЮ

**ПЛАН РАБОТЫ
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОВЕТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

Цель методической работы:

1. Обеспечение роста уровня профессиональной компетентности учителей в едином социокультурном пространстве школы, обеспечение подготовки педагогических кадров к реализации инновационных образовательных программ и педагогических технологий, в том числе и информационных;
2. Совершенствование системы методической работы в школе;
3. Внедрение методических комплектов, инновационных образовательных программ и технологий в реализацию программы развития школы.

**Система методической работы по сопровождению инновационной
деятельности педагогов**

Уметь планировать методическую работу – это, значит, осуществлять научную организацию труда педагогического коллектива, которая требует точного расчета; четкого плана работы; точных календарных сроков. Планирование является важнейшей функцией управления в системе методической работы.

Одним из центральных мест в повышении качества современного образования занимает система методической работы педагогов по сопровождению инновационной деятельности. В условиях модернизации российского образования методическая работа наполняется качественно новым содержанием, становится наукоемкой.

От традиционных форм и методов работы с педагогами, где основной целью было формирование педагогического мастерства, редуцируемого к совершенствованию знаний, умений и навыков, школьного сообщества пришло к организации методической службы как проектно-технологической системе.

Социально-экономические изменения, происходящие в нашем государстве, принятие новых Федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования, поставили перед образовательными учреждениями серьезные проблемы и привлекли внимание к методической работе как основному средству совершенствования образовательного процесса.

Обновление образования требует от педагогов уверенного владения современными педагогическими концепциями и технологиями, развитых дидактических умений, рефлексивных и прогностических способностей. Лишь педагоги, достигшие определенного уровня профессионального развития, могут осознанно и активно включаться в поиск или в процесс освоения и введения инноваций в практику.

Формирование мотивационной, содержательной и технологической готовности педагога – функция специально организованной методической системы, связанной со стимулированием самообразования, саморазвития, самореализации.

Целью современной системы методической работы является: создание условий для реализации личностных функций педагога, для повышения уровня его профессионального саморазвития, готовности к инновациям (к освоению новых программ и технологий).

Раскрывая проблему управления методической работой инновационного типа, важно не столько выделить функции управления:

- ◆ информационно-аналитическую;
- ◆ мотивационную;
- ◆ планово-прогностическую;

- ◆ организационно-прогностическую;
- ◆ контрольно-оценочную;
- ◆ регулятивно-коррекционную.

сколько показать их взаимосвязь и взаимообусловленность, т.е. целостность. Важным структурным компонентом современной методической системы, является *уровневая* модель методического процесса.

Уровневая модель методической работы:

Условия эффективного использования модели в решении методических проблем:

- ◆ ресурсная обеспеченность (информационная, кадровая, научно-методическая и др.);
- ◆ управленческое мастерство;
- ◆ микроклимат в коллективе;
- ◆ использование компьютерных технологий;
- ◆ готовность педагогов к инновациям;
- ◆ методическое обучение сотрудников, причастных к организации методической работы.

Таким образом, технология моделирования включает в себя следующие этапы:

- ◆ Анализ педагогического коллектива (на основе диагностики состава, уровня профессионального развития).
- ◆ Постановка целей и задач методической работы для разных групп педагогов.
- ◆ Разработка содержания методического обучения педагогов.
- ◆ Выбор оптимальных организационных форм, развивающих, педагогических технологий.
- ◆ Внедрение разработанной модели.
- ◆ Проверка модели на достоверность.
- ◆ Реализация выводов.

1 уровень. Индивидуальная методическая работа.

Рост профессиональной культуры и непрерывное самообразование каждого педагога, согласно составленному индивидуальному плану включает:

- ◆ обязательное участие в предметных методических комиссиях и добровольное в одной из форм научно-методического объединения;
- ◆ перспективное планирование этапов и результатов индивидуальной методической работы;
- ◆ взаимное посещение, анализ и оценка уроков;
- ◆ самостоятельная разработка методических материалов для собственной работы, для коллег и учащихся;
- ◆ изучение методической и общепедагогической литературы;
- ◆ проведение открытых уроков;
- ◆ изучение опыта других педагогов;
- ◆ постоянное отслеживание новых программ и методических пособий по предмету, смежным областям знаний.

2 уровень. Методические объединения.

- ◆ Обмен опытом;
 - ◆ совместное решение текущих учебно-воспитательных задач.
- Выработка общих подходов к контролю знаний и аттестации учащихся;
- ◆ подготовка, проведение и анализ результатов предметных олимпиад, конкурсов, недель и других форм работы с учащимися;
 - ◆ обсуждение проблемных докладов, выступлений, сообщений.

3 уровень. Постоянно действующий семинар

- ◆ Обеспечение непрерывности профессионального образования членов педагогического коллектива, повышение теоретико-методологического уровня и квалификации;
- ◆ выработка системы основных педагогических понятий;
- ◆ обеспечение единства подходов при организации учебной, инновационной, исследовательской деятельности;
- ◆ активное межпредметное общение и обмен педагогическим опытом;

- ◆ коллективное обсуждение проектов и результатов инновационной деятельности.

4 уровень. Научно-методические творческие объединения.

- ◆ Для обеспечения целенаправленной опытно-экспериментальной работы, раскрытия творческого потенциала педагогов.

- ◆ работа в экспериментальной площадке для апробации инновационных идей в области обучения и воспитания;

- ◆ ориентация на современное эффективное технологическое обучение (личностно-ориентированное, модульное, дифференцированное, информационное).

- ◆ участие в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах, проектах и т.д.

5 уровень. Методический совет.

Методический совет – коллективный общественный профессиональный орган. Цель деятельности методического совета – координация усилий различных служб: творческих педагогов, направленных на развитие научно-методического обеспечения образовательного процесса, инновационной деятельности педагогического коллектива.

Методический совет:

- ◆ анализирует состояние и результативность работы методической службы, вносит предложения по изменению, совершенствованию структуры, участвует в их реализации;

- ◆ анализирует ход и результаты нововведений, исследований, имеющих значимые последствия для развития образовательного учреждения;

- ◆ вносит предложения по обеспечению инновационных процессов необходимыми финансовыми, материально-техническими и другими ресурсами;

- ◆ вносит предложения по созданию временных творческих групп;

- ◆ вносит предложения по стимулированию и оценке инновационной деятельности педагогов;

◆ контролирует ход и результаты комплексных инновационных проектов, осуществляемых в школе

Членами методического совета являются творческие педагоги, руководители методических объединений, члены администрации школы, научные руководители из числа преподавателей вузов, работающих совместно со школой в школьной академии наук Председателем научно-методического совета является заместитель директора по научно-методической работе.

Анализируя итоги методической, экспериментальной работы, мы можем сделать вывод, что разработка и внедрение многоуровневой модели системы методической работы, помогает повысить у педагогов психологическую, теоретическую и практическую готовность к эффективной реализации инновационной деятельности.

Результаты деятельности системы методической работы.

- ◆ Информационное и научно-методическое обеспечение разработки текущих и перспективных планов развития школы;
- ◆ Систематизация применяемых инновационных технологий для обучения и воспитания, их результативность;
- ◆ Результаты научно-исследовательской работы;
- ◆ Итоги мониторинга роста профессионального уровня педагогов;
- ◆ Динамика качества обучения;
- ◆ Участие в городских, республиканских, всероссийских мероприятиях, олимпиадах, смотрах, конкурсах;

Документы и материалы, подтверждающие результативность деятельности методической службы.

Информационно-аналитическая деятельность

Аналитический отчет о конкретной работе, в котором отражены:

- ◆ индивидуальная работа с педагогами;
- ◆ содержание и результаты деятельности методических объединений;

- ◆ методические и информационные материалы;
- ◆ результаты экспериментальной работы с выводами и предложениями о продолжении данных экспериментов.

Организация повышения квалификации педагогов:

- ◆ база данных о педагогах;
- ◆ качественный и количественный анализ педагогических работников;
- ◆ планы-графики курсов, семинаров для педагогов;
- ◆ учебные и учебно-тематические планы курсов и семинаров, аналитические справки по результатам этих форм учебной работы
- ◆ авторские учебные пособия, методические рекомендации для педагогов.

Обобщение и распространение педагогического опыта:

- ◆ описание форм пропаганды достижений педагогической науки, передового опыта;
- ◆ мастер - классы проблемные семинары по презентации результативного опыта педагогов;
- ◆ статьи, брошюры, сборники “Из опыта работы педагогов”, прошедшие рецензирование, экспертизу и рекомендованные к практическому применению;
- ◆ Участие в конкурсах педагогического мастерства (районного, городского, всероссийского уровней)

Планируемые результаты

- ◆ участие в конкурсе «Шаг в будущее»;
- ◆ фестиваль педагогических идей «Открытый урок»;
- ◆ участие в городском конкурсе «Учитель года»;

1.Заседаний научно-методического совета 2015-2016 учебный год

	Тема заседания	Цель заседания	Кто докладывает
Сентябрь	Анализ состояния методической работы, анализ результатов образовательной деятельности по предметам за прошлый учебный год. Рассмотрение и утверждение состава НМС, плана работа НМС на новый учебный год. Определение стратегии и этапов деятельности в новом учебном году.	Утвердить состав НМС, план работы НМС	Заместители директора по УВР, руководители МО
	Проведение совместного заседания по теме «Результаты адаптации учащихся 1,5 классов».		
Октябрь	Подготовка к пед.совету.	Утвердить план подготовки к городским олимпиадам, и по итогам внутришкольной олимпиады	Заместители директора по УВР, руководители МО
Ноябрь	- Анализ результатов 1 четверти	Проанализировать результаты 1 четверти, спланировать работу по устранению неудовлетворительных результатов	Заместители директора по УВР
	- Итоги участия в городским олимпиадах	Проанализировать результаты участия	
	Обсуждение материалов программы «Одаренные дети», подготовка к пед.совету	Изучение и экспертная оценка материалов	Заместители директора по УВР и ВР, психолог

Декабрь	Готовность педагогического коллектива к участию в педагогических конкурсах	Изучение материалов конференции, определение материалов для издания	Заместитель директора, руководители МО.
Январь	Мониторинг организации и качества профильного обучения учащихся, анализ административных контрольных работ за I четверть.	Изучение диагностических исследований, материалов контрольных работ	Заместитель директора, руководители МО, учителя.
	- Анализ результатов 1 полугодия;	Проанализировать результаты 1 полугодия, спланировать работу по устранению неудовлетворительных результатов	Заместитель директора, руководители МО, учителя
Февраль	Отчеты педагогов по темам самообразования		Заместители директора (по своему профилю).
Март			
Апрель	Результативность организации и качества методической работы.	Изучение материалов организации методических недель	Руководители, заместители директора
	Продуктивная деятельность педагогов (рейтинг)		
Май	Подведение итогов работы НМС за год	Отчёт, руководителя НМС, анализ качества работы НМС в учреждении образования	Директор, заместители директора
	Организация работы педагогического коллектива над единой методической темой.	Рассмотрение плана методической работы в новом учебном году, учителей школы, планирование	Заместители директора по УВР, руководители МО

		содержания и форм проведения предметных недель,	
	Организация работы по повышению педагогического мастерства учителей (организация работы учителей по самообразованию, курсы повышения квалификации, переподготовка учителей)	Утвердить формы отчетов учителей по самообразованию, утвердить график курсов повышения квалификации	Заместитель директора, руководители МО
	Коррекция и утверждение плана работы по преемственности между начальным и основным общим образованием на год.	Утвердить план работы по преемственности между начальной и старшей школой	Заместители директора по УВР, руководители МО
	Проведение школьных олимпиад.	Составить списки учащихся, график проведения, утвердить ответственных	Заместители директора по УВР, руководители МО

2. ИНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
2.1	Заседания МО: 1. Анализ и планирование работы на 2015-2016 учебный год. 2. Утверждение индивидуальных планов	Август	РуководителиМО
2.2	Планирование и утверждение плана работы НМС.	Август-сентябрь	Администрация Руководители МО
2.3	Собеседование с учителями по составлению рабочих программ.	Сентябрь	Администрация Руководители МО
2.4	Проведение заседаний МО по плану работы.	В течение года	Руководители МО
2.5	Сверка выполненных учебных программ по итогам полугодия.	Январь, май	Руководители МО, завучи
2.6	Изучение динамики развития учащихся при проведении контрольных срезов.	В течение года	Руководители МО, завучи
2.7	Предварительное планирование итоговой аттестации учащихся за 2015-2016 учебный год.	Март	
2.8	Обсуждение нормативных документов по итоговой аттестации 9,11 классов.	Март	
2.9	Информация о процедуре проведения итоговой диагностики учащихся за 2015-2016 учебный год.	Март	

3. КОНТРОЛЬ И АНАЛИЗ

3.1	Тематические посещения и анализ уроков	В течение года	Руководители МО администрация
3.2	Смотр материально-технической базы школьных кабинетов и дидактических материалов	В течение года	Руководители МО завучи
3.3	Диагностика знаний учащихся: стартовая; промежуточная; итоговая	Сентябрь ,февраль май	Руководители МО завучи
3.4	Проведение промежуточной аттестации учащихся 10-11 классов	Декабрь 2015	Руководители МО завучи

4. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ И ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
4.1	Составление и утверждение планов научно-методической работы МО на 2015-2016 учебный год Заседание МС: 1. Об основных направлениях деятельности школы по реализации задач на 2015–2016 учебный год. 2. Утверждение плана работы НМС. 3. Утверждение планов работы МО	Август – октябрь 2015	Администрация
4.2	Корректировка рабочих программ	В течение учебного года	Руководители МО, завучи
4.3	Проведение научно-методических советов	По графику	Администрация
4.4	Проведение в системе методического всеобуча учителей через работу НМС и МО	В течение года	Руководители МО, завучи
4.5	Открытые мероприятия учителей.	В течение года	Руководители МО
4.6	Участие в республиканских и городских семинарах	В течение года	Руководители МО

5. ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
5.1	Участие в программах переподготовки кадров, создание условий для самообразования педагогов, позволяющих обеспечить обновление содержания обучения и овладение новыми технологиями обучения	По графику УО	Администрация
5.2	Организация повышения квалификации кадров, реализующих профильное обучение	По графику УО	Администрация
5.3	Организация непрерывного повышения квалификации педагогов в области информатизации и компьютеризации	Постоянно	Администрация
5.4	Посещение конференций, научно-методических семинаров, тематических консультаций, уроков творчески работающих учителей школы, города	В течение года	Руководители МО, учителя-предметники
5.5	Взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий (система партнерского сотрудничества)	В течение года	Руководители МО, учителя-предметники
5.6	Посещение школьных педсоветов, совещаний	Постоянно	Руководители МО, учителя-предметники

Составитель:
 Зам.директора по
 Научно-методической работе

Приложение №2

Принято
На педагогическом совете
(протокол № ___ «__» _____ 2015г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор

Программа
духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся
образовательного учреждения

Духовно-нравственное воспитание - педагогически организованный процесс усвоения и принятия обучающимся базовых национальных ценностей, освоение системы общечеловеческих ценностей и культурных, духовных и нравственных ценностей многонационального народа Российской Федерации.

Духовно-нравственное развитие - осуществляемое в процессе социализации последовательное расширение и укрепление ценностно-смысловой сферы личности, формирование способности человека оценивать и сознательно выстраивать на основе традиционных моральных норм и нравственных идеалов отношения к себе, другим людям, обществу, государству, Отечеству, миру в целом.

Общая цель: воспитание инициативной, патриотической, творчески свободной, коммуникативной, духовно - нравственной личности, способной к самореализации, стремящейся к самопознанию и саморазвитию.

Задачи духовно-нравственного воспитания определены как ожидаемые результаты в логике требований к личностным результатам общего начального образования и предусматривают:

- 1) Воспитание гражданственности, патриотизма, уважения к правам, свободам и обязанностям человека:
 - элементарные представления о политическом устройстве Российского

- государства, его институтах, их роли в жизни общества, о его важнейших законах;
- представления о символах государства — флаге, Гербе России, о флаге и гербе субъекта Российской Федерации, в котором находится образовательное учреждение;
 - элементарные представления об институтах гражданского общества, о возможностях участия граждан в общественном управлении;
 - элементарные представления о правах и обязанностях гражданина России;
 - интерес к общественным явлениям, понимание активной роли человека в обществе;
 - уважительное отношение к русскому языку как государственному, языку межнационального общения;
 - ценностное отношение к своему национальному языку и культуре;
 - начальные представления о народах России, об их общей исторической судьбе, о единстве народов нашей страны;
 - элементарные представления о национальных героях и важнейших событиях истории России и её народов.

МК «Школа России»

1. Значительный воспитательный потенциал несут в себе основные типические свойства УМК *«Школа России»*.

- комплектность предусматривает формирование умений работать с несколькими источниками информации (в т.ч. Интернет), умений делового общения (работа в парах, малом и большом коллективе);

- инструментальность обуславливает самостоятельную деятельность детей посредством использования словарей, справочников, хрестоматий на уроке и за его пределами в индивидуальной, парной, групповой работе;

- интерактивность способствует организации деятельности ребенка за рамками урока методом прямого диалогового общения с «умным взрослым» (носителем информации), посредством переписки или обращения к компьютеру. МК выстраивает систему интерактивного общения со

школьниками посредством систематического обмена письмами между ними и героями учебников;

- интеграция обеспечивает формирование у школьников представлений о целостной картине мира, объединяя естественно-научное и гуманитарное знание, работу на уроке и за его пределами.

2. При разработке и реализации *Программы воспитания* заслуживает внимания логика построения некоторых содержательных линий индивидуального развития младшего школьника УМК «*Школа России*»:

- воспитание социально-психологической адаптации к учебно-воспитательному процессу и к жизни в коллективе: готовности брать ответственность на себя; принимать решение и действовать; работать в коллективе ведомым и ведущим; общаться в коллективе сверстников, со старшими и младшими по возрасту; обоснованно критиковать и адекватно реагировать на критику; оказывать помощь другим; объяснять и доказывать собственное мнение;

- воспитание физической культуры: осознания ценности здорового образа жизни, понимания вреда курения, алкоголя и наркотиков, повышения осведомленности в разных областях физической культуры, развития навыков обеспечения безопасности жизнедеятельности;

- формирование эстетического сознания и художественного вкуса: способности видеть и чувствовать красоту окружающего мира и понимать смысл и красоту произведений художественной культуры;

- социально-нравственное воспитание: формирование чувства любви и уважения; развитие чувства сострадания и сопереживания ближнему; формирование умения различать и анализировать собственные эмоциональные переживания и переживания других людей; воспитание уважения к чужому мнению; обучение правилам поведения в обществе и семье; ознакомление с этическими нормами, их культурно-исторической обусловленностью и формирование осознанного понимания их ценности и необходимости.

3. УМК *«Школа России»* большое внимание уделяет развитию личностных качеств, которые обеспечивают ценностно-смысловую ориентацию детей. Конкретно это выражается в умении детей соотносить на основе моральных норм свои поступки с этическими чувствами (вина, совесть, стыд); в умении анализировать нравственный аспект своих поступков (чувство гордости за совершение хорошего поступка, ответственность за их выполнение). Данная позиция позволяет выполнить требование *Стандарта* в части единства урочной, внеурочной и внешкольной деятельности.

4. Важнейшей составляющей содержания образования УМК стала система ценностных отношений обучающихся к себе, к другим участникам образовательного процесса, к самому образовательному процессу и его результатам.

5. *«Школа России»* предлагает сравнительно новые формы проведения учебных занятий, которые, кроме познавательных задач, решают специфические задачи. Например, учебный поход в лес, поле, парк, заповедник, на ферму обеспечивает нравственно-этическую ориентацию, формирование умений школьников работать с дополнительными информационными источниками путем непосредственного изучения явлений окружающего мира. Другой пример: заседание школьного клуба предусматривает формирование умений делового общения, способствует нравственно этической ориентации.

Таким образом, благодаря возможностям УМК *«Школа России»* духовно-нравственное развитие и воспитание обучающихся интегрируется в основные виды деятельности обучающихся: урочную, внеурочную, внешкольную и общественно полезную. Базовые ценности не локализованы в содержании отдельного учебного предмета, формы или вида образовательной деятельности. Они пронизывают учебное содержание, уклад школьной жизни, многоплановую деятельность школьника как человека, личности, гражданина.

Календарь традиционных школьных дел и праздников

Время проведения	Тема мероприятия
Сентябрь	<p>1 сентября - День знаний; Урок мира. Неделя профилактики ДТП «Добрая дорога детства». Урок правовых знаний. Неделя гуманитарных наук. Конкурс чтецов. Гала- концерт конкурса чтецов. Посвящение в первоклассники . День Здоровья.</p>
Октябрь	<p>Праздник осени. «Спасибо вам, учителя!». Конкурс «Алло, мы ищем таланты» - январь. Спортивные эстафеты (3-и классы) – апрель - май. Соревнования «Веселые старты» (4-е классы.) апрель - май. Школьные предметные олимпиады. «Бабушка милая, руки усталые ...» (День пожилого человека) - ноябрь.</p>
Ноябрь	<p>Неделя гражданственности (День народного единства) – ноябрь. Беседа «Здоровый образ жизни» и т.д. согласно программы «Здоровье и безопасность» 1-4 классы. КТД «Спасибо тебе, родная» (1-4) - апрель. Праздник благодарности, посвященный Дню Матери (гала концерт учащихся) – ноябрь-март. Неделя семьи (1-4) -ноябрь.</p>
Декабрь	<p>«Только зная Закон и право, можно смело вперед идти» (День Конституции). День здоровья (знакомство с зимними играми) Неделя гражданственности Классные часы, посвященные памяти Н.К. Узкого Новогодний праздник. «Новогодний карнавал» (1-4 классы). Городская игра на знание ПДД «Там, на неведомых дорогах...» - сентябрь - декабрь.</p>

Каждая четверть носит своё название, которое отражает направление воспитательной работы по развитию системы духовно-нравственных ценностей ученика:

I четверть - «Красота духовного мира человека»,

II четверть - «Красота вокруг нас»,

III четверть - «Красота творчества»,

IV четверть - «Красота подвига».

с младшего школьного возраста через занятия, где ребёнок сам является творцом. Этому способствуют мастер-классы, проводимые специалистами картинной галереи. На этих занятиях дети учатся понимать и любить искусство. Занятия в картинной галерее направлены на выполнение следующих задач. (Дагестанский институт развития образования «ДИРО»)

Тематическое планирование занятий

<i>Класс</i>	<i>Тема года</i>
<i>1 класс</i>	<i>За красотой в музей, театр, картинную галерею (экскурсия)</i>
<i>2 класс</i>	<i>Удивительное рядом</i>
<i>3 класс</i>	<i>История родного города (Петр I)</i>
<i>4 класс</i>	<i>Я и Космос</i>

Совместная деятельность школы, семьи и общественности

по духовно-нравственному развитию и воспитанию обучающихся

Одной из педагогических задач разработки и реализации данной программы является организация эффективного взаимодействия школы и семьи в целях духовно – нравственногоразвитияи воспитания обучающихся в следующих направлениях:

Родительский всеобуч. Лекции

Семья - важнейший институт социализации ребёнка. Какую бы сторону развития ребёнка мы не взяли, всегда окажется, что решающую роль в его эффективности на том или ином возрастном этапе играет семья.

Очевиден тот факт, что плодотворное сотрудничество педагогов и родителей на протяжении всего образовательного процесса ребёнка даёт устойчивый положительный результат и является главным фактором развития личности ребёнка и адаптации его в социуме.

Родитель — это тоже своего рода профессия, которой, как и любой другой нужно учиться, а выучившись, постоянно совершенствоваться. Поэтому очень важна работа педагогов в данном направлении. Она поможет родителям повысить педагогическую культуру и осознать свою воспитательную функцию в формировании личности собственного ребёнка.

Цель: Повышение уровня педагогической культуры родителей.

Задачи:

1. Информировать родителей об индивидуальных и возрастных особенностях детей.
2. Пополнить знания по вопросам воспитания ребёнка в семье и школе.
3. Способствовать сплочению родительского коллектива, вовлечению родителей в жизнедеятельность класса.
4. Выработать единые требования к воспитанию детей, обеспечить интеграцию усилий семьи и педагогов в деятельности по развитию личности ребёнка.
5. Знакомить с положительным опытом успешного семейного воспитания.

Тематический план педагогического лектория

четверть	класс	тема	ответственные
1-2 четверть	1 кл.	Возрастные особенности учащихся 1 кл. Готовность к школьному обучению. Трудности адаптации. (Лекция)	Психологи
3 четверть	1-2 кл.	Системно-деятельностный подход развития детского коллектива (Дружба)	Классные руководители
4 четверть	1-4 кл.	Нравственное воспитание младших школьников	Классные руководители
В I, II, III, IV четверти	1-4 кл.	Профилактика вредных привычек и социально-обусловленных заболеваний у детей. (Лекция)	Медработники

План работы с родителями

Мероприятия	Цель	Сроки
Организационные родительские собрания (а также тематические 1 раз в четверть)	Планирование работы	сентябрь
Родительское собрание Лекция сотрудника ГИБДД с демонстрацией	Просвещение родителей в вопросах профилактики ДТП при участии детей.	3 четверть на родит. собрании
День открытых дверей.		Апрель
Индивидуальные консультации для родителей: -социального педагога, - заместителей директора по УВР		В течение года
Работа Попечительского Совета школы	Осуществление эффективного взаимодействия педагогического коллектива школы с родительской общественностью.	В течение года

Управление реализацией программы «Духовно - нравственное развитие и воспитание учащихся»

Направление деятельности	Содержание деятельности
Изучение и контроль за реализацией программы в учебно - воспитательном процессе	<p><i>1. Утверждение планов работы в рамках программы: воспитательной работы школы, воспитательной работы классных руководителей, тематические планирования по предметам у учителей начальных классов, тематические планирования специалистов по внеурочной деятельности, план внеклассных мероприятий в рамках воспитательной работы с классом и школой, (осуществление контроля за реализацией программы- зам. директора по УВР, ВР, руководители цикловых школьных объединений)</i></p> <p><i>2. Контроль за повышением квалификации специалистов.</i></p>
Январь	Спортивный праздник «Папа, мама, я - спортивная семья».
Февраль	Акция «Подарок солдату» Классные часы «Защитник Отечества. Каким он должен быть?» Смотр строя и песни 4 классы (23 Февраля)
Март	Праздник мам; праздничный концерт, посвященный 8 марта «С праздником весны!». Праздник Букваря 1-4 классы Городской конкурс на знание правил дорожного движения «Светофор»
Апрель	День птиц. День открытых дверей. Конкурс рисунков и плакатов «Космическое путешествие». Единый классный час, посвященный Всемирному Дню Земли. Всемирный день здоровья. Классные часы, посвященные здоровому образу жизни 1-4 классы (уроки здоровья) и уроки безопасности.
Май	Конкурс асфальтовой живописи, посвященный Дню Победы. Концерт, посвященный Дню Победы «День Победы не меркнет с годами». «Дети разных народов». Прощание с начальной школой.

Планируемые мероприятия

<p>Изучение и контроль взаимодействия с родителями</p>	<p>1. Информирование родителей о направлениях работы в рамках программы. 2. Знакомство с нормативно-правовой базой. 3. Организация тематических родительских собраний с привлечением специалистов 4. Контроль за проведением классных родительских собраний, консультаций 5. Заседание попечительского совета по вопросам духовно - нравственного воспитания обучающихся. Зам. директора по ВР.</p>
<p>Управление повышением профессионального мастерства</p>	<p>1. Заседание методического совета о согласовании программы.</p>

Литература:

1. Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения. Начальная школа (составитель Е.С. Савинов), М.: Просвещение, 2010 (Стандарты второго поколения)
2. Управление введение федерального образовательного государственного стандарт. Начальная школа под редакцией Р.Г.Чураковой, М.: Академкнига/учебник, 2011 (Серия библиотека руководителя и методиста. Введение ФГОС)
3. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России в сфере общего образования: проект/ А. Я. Данилюк, А. М. Кондаков, В. А. Тишков. Российская академия образования. - М.: Просвещение, 2009.

Составитель:

Заместитель директора по
научно-методической работе

Приложение №3**Составитель:**

зам.дир. по Н.МР

«__»_____2015г.

Утверждаю:

Директор

**Программа
коррекционной работы в образовательном учреждении**

Программа коррекционной работы в соответствии со Стандартом направлена на создание системы комплексной помощи учащимся с ограниченными возможностями здоровья в освоении основной образовательной программы общего основного образования, коррекцию недостатков в физическом и (или) психическом развитии обучающихся, их социальную адаптацию.

В основе коррекционной работы лежит единство четырех функций: диагностики проблем, информации о проблеме и путях ее решения, консультация на этапе принятия решения и разработка плана решения проблемы, помощь на этапе решения проблемы. Основными принципами содержания программы коррекционной работы в образовательном учреждении являются: соблюдение интересов подростка; системность; непрерывность; вариативность и рекомендательный характер.

Организационно-управленческой формой коррекционного сопровождения является медико-психолого-педагогический консилиум.

Его главная задача: защита прав интересов детей; диагностика по проблемам развития; выявление групп подростков, требующих внимания специалистов; консультирование всех участников образовательного процесса.

Цель: создание системы психолого-педагогического сопровождения

учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, с особыми образовательными потребностями.

Задачи:

- своевременное выявление учащихся с трудностями в обучении, обусловленными ограниченными возможностями здоровья;
- определение особых образовательных потребностей учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов;
- создание условий, способствующих освоению --^c
ограниченными возможностями здоровья основной образовательной программы основного общего образования и их интеграции в образовательном учреждении;
- осуществление индивидуально ориентированной психолого-медико-педагогической помощи;
- подросткам с ограниченными возможностями здоровья с учётом особенностей психического и (или) физического развития, индивидуальных возможностей (в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии);
- разработка и реализация индивидуальных учебных планов, организация индивидуальных и (или) групповых занятий для детей с выраженным нарушением в физическом развитии;
- обеспечение возможности обучения и воспитания по дополнительным образовательным программам и получения дополнительных образовательных коррекционных услуг;
- реализация системы мероприятий по социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и формирования здорового образа жизни;
- оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) учащихся с ограниченными возможностями здоровья по медицинским, социальным, правовым и другим вопросам.

Программа коррекционной работы на ступени среднего

профессионального образования включает в себя взаимосвязанные модули (направления). Данные модули отражают её основное содержание:

- **диагностическая работа** обеспечивает своевременное выявление подростков с ограниченными возможностями здоровья, проведение их комплексного обследования и подготовку рекомендаций по оказанию им психолого-медико-педагогической помощи в условиях образовательного учреждения;
- **коррекционно-развивающая работа** обеспечивает своевременную специализированную помощь в освоении содержания образования и коррекцию недостатков в физическом развитии детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях общеобразовательного учреждения; способствует формированию универсальных учебных действий обучающихся (личностных, регулятивных, познавательных, коммуникативных);
- **консультативная работа** обеспечивает непрерывность специального сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья и их семей по вопросам реализации дифференцированных психолого-педагогических условий обучения, воспитания, коррекции, развития и социализации обучающихся;
- **информационно-просветительская работа** направлена на разъяснительную деятельность по вопросам, связанным с особенностями образовательного процесса для данной категории учащихся, со всеми участниками образовательного процесса — обучающимися (как имеющими, так и не имеющими недостатки в развитии), их родителями (законными представителями), педагогическими работниками.

Диагностический модуль

Цель: выявление характера и интенсивности трудностей развития детей с ограниченными возможностями здоровья, проведение их комплексного обследования и подготовку рекомендаций по оказанию им психолого-медико-педагогической помощи.

Задачи (направления деятельности)	Планируемые результаты	Виды и формы деятельности мероприятия	Сроки (периодич ность в течение года)	Ответствен- ные
Медицинская диагностика				
Определить состояние физического и психического здоровья детей.	Выявление состояния физического и психического здоровья детей.	Изучение истории развития ребенка, беседа с родителями, наблюдение классного руководителя, анализ работ обучающихся	сентябрь	Классный руководитель Медицинский работник
Психолого-педагогическая диагностика				
Первичная диагностика для выявления группы «риска»	Создание банка данных обучающихся, нуждающихся в специализированной помощи	Наблюдение, психологическое обследование; анкетирование родителей, беседы с педагогами	сентябрь	Классный руководитель Педагог-психолог
Углубленная диагностика студентов с ОВЗ, детей-инвалидов	Получение объективных сведений об обучающемся на основании диагностической информации специалистов разного профиля, создание диагностических "портретов" детей	Диагностирование. Заполнение диагностических карт	сентябрь	Педагог-психолог
Проанализировать причины возникновения трудностей в обучении.	Индивидуальная коррекционная программа, соответствующая выявленному	Разработка коррекционной программы	До 10.10	Педагог-психолог Социальный педагог Классный

Выявить резервные возможности	уровню развития обучающегося			руководитель
Социально - педагогическая диагностика				
Определить уровень организованности студента, особенности эмоционально-волевой и личностной сферы; уровень знаний по предметам	Получение объективной информации об организованности ребенка, умения учиться, особенности личности, уровню знаний по предметам. Выявление нарушений в поведении (гиперактивность, замкнутость, обидчивость и т.д.)	Анкетирование, наблюдение во время занятий, беседа с родителями, посещение семьи. Составление характеристики.	Сентябрь - октябрь	Классный руководитель Педагог-психолог Социальный педагог

Коррекционно-развивающий модуль

Цель: обеспечение своевременной специализированной помощи в освоении содержания образования и коррекции недостатков в познавательной и эмоционально-личностной сфере детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов.

Задачи (направления) деятельности	Планируемые результаты.	Виды и формы деятельности, мероприятия.	Сроки (периодичность в течение года)	Ответственные
Психолого-педагогическая работа				
Обеспечить педагогическое сопровождение с	Планы, программы	Разработать индивидуальную программу по предмету. Разработать воспитательную	сентябрь	Педагог - психолог, классный руководитель,

ОВЗ, детей-инвалидов		<p>программу работы с классом и индивидуальную воспитательную программу для студентов с ОВЗ, детей-инвалидов.</p> <p>Разработать план работы с родителями по формированию толерантных отношений между участниками инклюзивного образовательного процесса.</p> <p>Осуществление педагогического мониторинга достижений</p>		социальный педагог
Обеспечить психологическое сопровождение ОВЗ, детей-инвалидов	Позитивная динамика развиваемых параметров	<p>1. Формирование групп для коррекционной работы.</p> <p>2. Составление расписания занятий.</p> <p>3. Проведение коррекционных занятий.</p> <p>4. Отслеживание динамики развития ребенка</p>	<p>До 10.10</p> <p>10.10-15.05</p>	Педагог-психолог
Лечебно-профилактическая работа				
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов		<p>Разработка рекомендаций для педагогов, и родителей по работе с ОВЗ.</p> <p>Внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс</p> <p>Организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение, профилактику здоровья и формирование навыков здорового и безопасного образа жизни.</p> <p>Реализация профилактических образовательных программ (например, «Все цвета кроме черного» и другие).</p>	В течение года	Зам. директора по воспитательной работе, педагог-психолог, Врачи с поликлиник

Консультативный модуль

Цель: обеспечение непрерывности специального индивидуального сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья и их семей по вопросам реализации дифференцированных психолого-педагогических условий обучения, воспитания; коррекции, развития и социализации обучающихся

Задачи (направления) деятельности	Планируемые результаты.	Виды и формы деятельности, мероприятия.	Сроки (периодичность в течение года)	Ответственные
Консультирование педагогических работников по вопросам инклюзивного образования	1. Рекомендации, приёмы, упражнения и др. материалы. 2. Разработка плана консультивной работы с учащимися, родителями.	Индивидуальные, групповые, тематические консультации	По отдельному плану-графику	Педагог - психолог Социальный педагог Классные руководители
Консультирование обучающихся по выявленным проблемам, оказание превентивной помощи	1. Рекомендации, приёмы, упражнения и др. материалы. 2. Разработка плана Консультивной работы с подростком	Индивидуальные, групповые, тематические консультации	По отдельному плану-графику	Педагог - психолог Социальный педагог Заместитель директора по ВР
Консультирование родителей по вопросам инклюзивного образования, выбора стратегии воспитания, психолого-физиологическим особенностям учащихся	1. Рекомендации, приёмы, упражнения и др. материалы. 2. Разработка плана консультивной работы с родителями	Индивидуальные, групповые, тематические консультации	По отдельному плану-графику	Педагог - психолог Социальный педагог Заместитель директора по ВР

Информационно - просветительский модуль

Цель: организация информационно-просветительской деятельности по вопросам инклюзивного образования со всеми участниками образовательного процесса

Задачи (направления) деятельности	Планируемые результаты.	Виды и формы деятельности, мероприятия.	Сроки (периодичность в течение года)	Ответственные
Информирование родителей (законных представителей) помедицинским, социальным, правовым и другим вопросам	Организация работы семинаров, тренингов, Клуба и др. по вопросам инклюзивного образования	Информационные мероприятия	По отдельному плану-графику	Педагог - психолог Социальный педагог Заместитель директора по ВР Юрист
Психолого-педагогическое просвещение педагогических работников по вопросам развития, обучения и воспитания данной категории	Организация методических мероприятий по вопросам инклюзивного образования	Информационные мероприятия	По отдельному плану-графику	Педагог - психолог Социальный педагог Заместитель директора по ВР Другие организации

Механизм реализации программы

Одним из основных механизмов реализации коррекционной работы является оптимально выстроенное *взаимодействие специалистов образовательного учреждения*, обеспечивающее системное сопровождение с ограниченными возможностями здоровья специалистами различного профиля в образовательном процессе. Такое взаимодействие включает:

- комплексность в определении и решении проблем подростка, предоставлении ему квалифицированной помощи специалистов разного профиля;
- многоаспектный анализ личностного и познавательного развития;
- составление комплексных индивидуальных программ общего развития и коррекции отдельных сторон учебно-познавательной, эмоциональной-

волевой сфер.

Консолидация усилий разных специалистов в области психологии, педагогики, медицины, социальной работы позволит обеспечить систему комплексного психолого-медикопедагогического сопровождения и эффективно решать проблемы учащихся. Наиболее распространённые идейственные формы организованного взаимодействия специалистов на современном этапе — это консилиумы и службы сопровождения образовательного учреждения, которые предоставляют многопрофильную помощь учащимся и его родителям (законным представителям), а также образовательному учреждению в решении вопросов, связанных с адаптацией, обучением, воспитанием, развитием, социализацией учащихся сограниченными возможностями здоровья.

В качестве ещё одного механизма реализации коррекционной работы следует обозначить *социальное* партнёрство, которое предполагает профессиональное взаимодействие образовательного учреждения с внешними ресурсами (организациями различных ведомств, общественными организациями и другими институтами общества). Социальное партнёрство включает:

- сотрудничество с учреждениями образования и другими ведомствами по вопросам преемственности обучения, развития и адаптации, социализации, здоровьесбережения подростков с ограниченными возможностями здоровья;
- сотрудничество с негосударственными структурами (общественными объединениями инвалидов);
- сотрудничество с родительской общественностью.

Требования к условиям реализации программы

Психолого-педагогическое обеспечение:

- обеспечение дифференцированных условий (оптимальный режим учебных нагрузок, вариативные формы получения образования и

специализированной помощи) в соответствии с рекомендациями психолого-медикопедагогической комиссии;

— обеспечение психолого-педагогических условий (коррекционная направленность учебно-воспитательного процесса; учёт индивидуальных особенностей учащихся соблюдение комфортного психоэмоционального режима; использование современных педагогических технологий, в том числе информационных, компьютерных для оптимизации образовательного процесса, повышения его эффективности, доступности);

— обеспечение специализированных условий (выдвижение комплекса специальных задач обучения, ориентированных на образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, направленных на решение задач развития подростка; использование специальных методов, приёмов, средств обучения, образовательных и коррекционных программ, ориентированных на образовательные потребности учащихся; дифференцированное и индивидуализированное обучение с учётом специфики развития подростка; комплексное воздействие на обучающегося, осуществляемое на индивидуальных и групповых коррекционных занятиях);

— обеспечение здоровьесберегающих условий (оздоровительный и охранительный режим, укрепление физического и психического здоровья, профилактика физических, умственных и психологических перегрузок обучающихся, соблюдение санитарно-гигиенических правил и норм);

— обеспечение участия с ограниченными возможностями здоровья, вместе с нормально развивающимися сверстниками в проведении воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных и иных досуговых мероприятий;

Информационное обеспечение

Необходимым условием реализации программы является создание информационной образовательной среды и на этой основе

развитии дистанционной формы обучения детей, имеющих трудности в передвижении, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.

Обязательным является создание системы широкого доступа детей с ограниченными возможностями здоровья, родителей (законных представителей), педагогов к сетевым источникам информации, к информационно-методическим фондам, предполагающим наличие методических пособий и рекомендаций по всем направлениям и видам деятельности, наглядных пособий, мультимедийных, аудио- и видеоматериалов.

Составитель:

Заместитель директора по
научно-методической работе