

Содержание

1. <i>Латыпова Е.А.</i> Совершенствование учительского корпуса как направление деятельности муниципальной методической службы.....	3
2. <i>Мусина Г. А.</i> Виртуальная учительская МОБУ «Гимназия №1».....	8
3. <i>Зайруллина Г.Ш.</i> Методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических кадров в дополнительном образовании.....	10
4. <i>Ижбулдин Е.А.</i> Коучинг-сессия — эффективная форма управления педагогическими кадрами.....	13
5. <i>Валиева Э.Р.</i> Управление конфликтами в образовательной организации.....	15
6. <i>Дунаева Н.В.</i> Методический паспорт педагога.....	19
7. <i>Котова Р.Н.</i> Методический месячник как форма эффективной работы с учителями.....	21
8. <i>Хамиранова Л.Б.</i> Методический семинар как форма повышения квалификации педагога.....	28
9. <i>Байрузова Н.Л.</i> Роль анализа в эффективном управлении педагогическим коллективом.....	35

Совершенствование учительского корпуса как направление деятельности муниципальной методической службы

Латыпова Е.А.,
директор МБУ ИМЦ

Методическая работа — это система действий, направленных на создание условий для повышения профессиональной компетентности учителя, следовательно, на повышение качества образования путем мотивации педагога на активную познавательную, творческую, продуктивную деятельность. С этой же целью в текущем году впервые в российском образовании разработан **профессиональный стандарт педагога**. Реализуя эти цели, методический отдел МБУ ИМЦ г. Нефтекамска стремится выстроить такую систему, которая была бы основана на принципе добровольности, а также индивидуальном, дифференцированном и деятельностном подходах. С этой целью в прошлом учебном году на уровне муниципалитета была разработана и введена в действие модель сетевой организации методической работы. Модель была представлена Методическим Советом, Методическим кабинетом и субъектами сетевого взаимодействия.

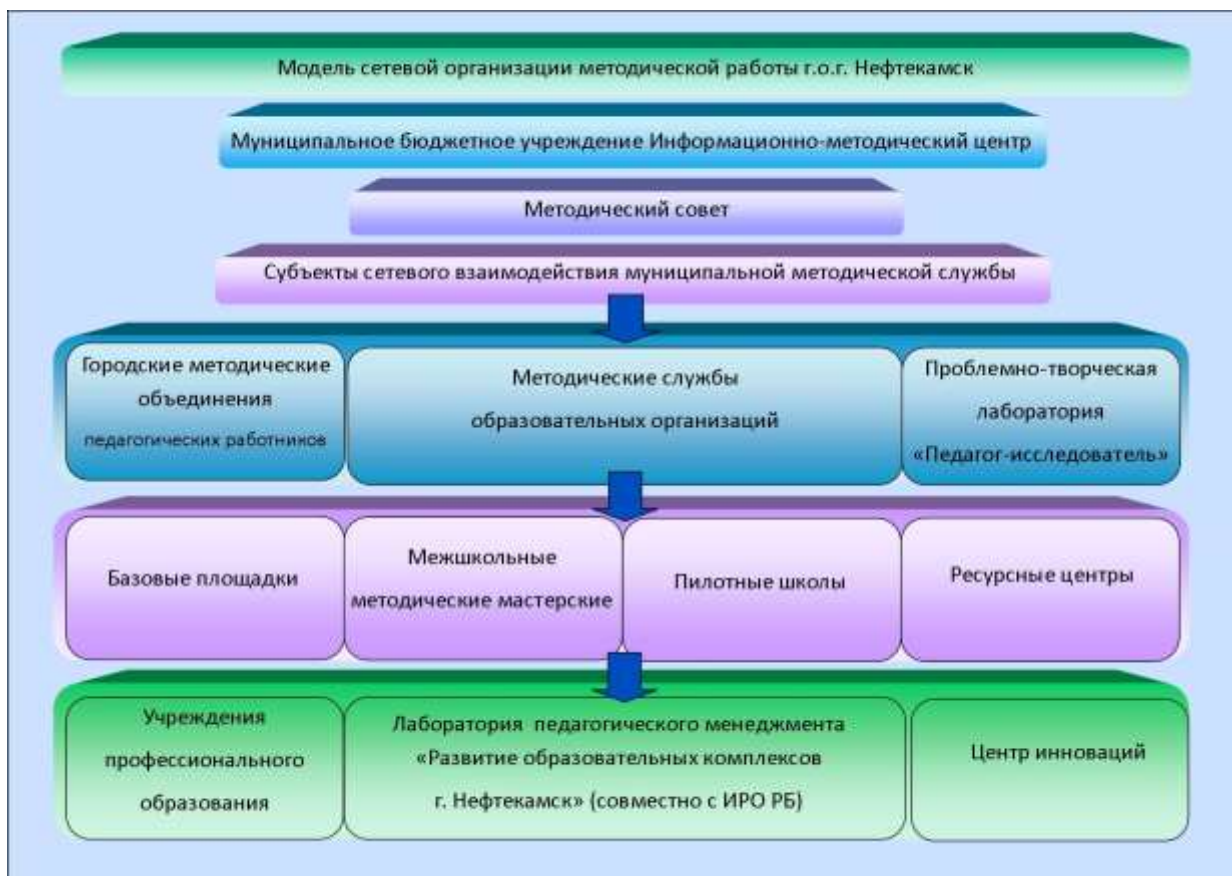


В текущем учебном году модель видоизменилась и трансформировалась: теперь вся методическая деятельность сконцентрирована в МБУ ИМЦ. Это привело к увеличению количества субъектов, и возникла необходимость дифференциации их по уровням.

Таким образом, система методической работы представлена тремя уровнями:

1 уровень — взаимодействие с отдельными педагогами, педагогическими коллективами, методическими службами образовательных организаций, городскими методическими объединениями учителей-предметников;

2 уровень — взаимодействие с пилотными школами, базовыми площадками как гибкими вариативными методическими структурами, профессиональными командами инновационного типа;



3 уровень — сетевое взаимодействие с различными партнерами профессионального сообщества: учреждениями профессионального образования, научными и методическими центрами, педагогическими ассоциациями учителей-предметников и др.

Подробнее остановимся на ключевых субъектах муниципальной методической службы.

В 2014-2015 учебном году ведущую роль в решении методических задач сыграли городские **ресурсные центры (РЦ)**. Их работа строилась в трех направлениях: работа с одаренными детьми, профессиональное обучение и методическое сопровождение педагогов в рамках работы базовых площадок.

В рамках подготовки и сопровождения одаренных детей в городе формировались сборные группы учащихся, в том числе из победителей и призеров ВОШ прошлого года. При этом каждый РЦ работал по определенным предметным областям.

Второе направление в работе ресурсных центров — профессиональное обучение школьников — было направлено на то, чтобы старшеклассник смог освоить азы той или иной специальности и познакомиться с ссузами и предприятиями нашего города. В течение 2014 – 2015 учебного года был реализован проект «Путь в профессию». Сертификаты по окончании обучения получили 158 обучающихся 8, 9, 10 классов по 8 трудовым направлениям. 26 мая 2015 года была проведена городская ярмарка «Путь в профессию». В работе ярмарки приняли участие Иванова Л.Х., министр труда и социальной защиты населения РБ, руководители 18 предприятий и учреждений среднего профессионального образования города. В ходе работы ярмарки была организована методическая выставка, на которой обучающиеся представили мастер-классы по освоенным ими профессиям. 27 обучающихся были награждены дипломами победителей и призеров по итогам конкурсов профессионального мастерства.

Третье направление — тематические **базовые площадки** для нашего города стали уже традиционной формой методического сопровождения педагога. На 2014-2015 учебный год были определены следующие темы базовых площадок:

- «Создание единого образовательно-воспитательного пространства города» (МОБУ СОШ №10 и МАОУ ДОД ЦРТДиЮ);
- «Институт тьюторства» (МОБУ «Башкирская гимназия» и МОБУ СОШ № 14);

- «Государственно-общественное управление и государственно-частное партнерство» (МОБУ «Гимназия №1»);
- «Электронное образование в образовательной практике» (МОАУ «Лицей №1»).

Продуктами работы базовых площадок являются разнообразные методические материалы, способствующие формированию готовности педагогических работников к внедрению и реализации ФГОС, распространению инновационного педагогического опыта образовательных организаций.

Ведущим направлением деятельности методической службы города является **формирование инновационной инфраструктуры**. В текущем году впервые в городе была создана и начала работу инновационная лаборатория «Педагогический менеджмент в развитии образовательных комплексов». Данная работа строится совместно с Институтом развития образования Республики Башкортостан. В течение года было проведено несколько встреч по различной тематике. 30 января 2015 года на базе МОАУ «Лицей № 1» состоялся семинар по электронному образованию «Смешанное обучение — тренд современного образования» с приглашением творческой группы педагогов МАОУ СОШ № 159 г. Уфы.

100% общеобразовательных организаций города приняли участие в исследованиях по выявлению педагогических затруднений учителей города, **100%** ОО провели SWOT-анализ потенциала инновационного развития учреждения. По итогам работы в течение года ИРО РБ опубликовал сборник научных и практических материалов, при МБУ ИМЦ начал работу «Центр инноваций».

Теме педагогических инноваций была посвящена городская научно – практическая конференция. В текущем году участники конференции представляли работы в следующих номинациях: «Педагогическая статья», «Педагогическое исследование» и «Педагогический проект».

Радует, что из года в год растет количество педагогов, желающих принять участие в этом мероприятии:

Год	Тема	Количество участников
2013	«Системно - деятельностный подход как условие достижения современного качества образования»	46
2014	«Информационно – образовательная среда образовательной организации – пространство для развития и самореализации личности»	56
2015	«Педагогические инновации в условиях модернизации системы образования»	60

Активными участниками городской научно – практической конференции в текущем году стали педагоги школ №№ 6, 7, 10, 11, «Башкирской гимназии», детских садов № 2, 32.

Научно - практическая конференция традиционно объединяет всех педагогических работников нашего города.



На секциях, посвященных актуальным проблемам современного образования, свои исследовательские работы презентовали учителя школ, воспитатели и специалисты детских садов, работники организации дополнительного образования детей.

Пятый год Институт развития образования Республики Башкортостан проводит конкурс на присвоение республиканских педагогических званий «Педагог-исследователь» и «Учитель-мастер». Второй год в нашем городе успешно продолжает свою работу **Проблемно-творческая лаборатория «Педагог – исследователь»**. Руководитель — учитель начальных классов МОБУ СОШ №11 Мухтарова З.З., победитель конкурса на присвоение республиканского звания «Педагог-исследователь». В прошлом году на республиканском конкурсе звание «Педагог-исследователь» было присвоено 3 учителям, в текущем году — 2 учителям нашего города: Лукиной Эвелине Алексеевне, учителю начальных классов МОБУ СОШ № 10, и Назаровой Ирине Владимировне, учителю начальных классов МОБУ СОШ № 7. В рамках деятельности лаборатории в городе был проведен муниципальный этап конкурса «Педагог-исследователь».

В текущем году продолжили свою работу в обновленном составе Межшкольные педагогические мастерские. Результатами их работы стали виртуальный методический кабинет, проекты реализации профессионального стандарта педагога, и серия городских семинаров по реализации ФГОС НОО и внедрению ФГОС ООО.

Состав педагогической мастерской	Направление деятельности
МОБУ СОШ №№ 12, 3, 10, 13, 14, «Гимназия №1»	Профессиональный стандарт педагогической деятельности — основа развития системы современного образования
МОБУ СОШ №№ 6, 2, 4, 7, 8, 11, «Башкирская гимназия», «Лицей №1»	ФГОС: проблемы введения в практику работы образовательных организаций
МОБУ СОШ с.Амзя, №№ 9, 15, 16, с. Ташкиново	Современные подходы к школьной методической службе

Важным субъектом методической службы остаются **городские методические объединения (ГМО)**. В течение года осуществляли свою деятельность 34 ГМО, возглавляемых опытными педагогами. 14 работников МБУ ИМЦ и МКУ УО курировали работу методических объединений по различным предметам. В текущем учебном году была преобразована структура ГМО. В городе продолжили работу 25 методических объединений учителей школ, 1 объединение методистов учреждений дополнительного образования и 8 объединений работников дошкольных учреждений. Новшеством стало появление МО ДОО для воспитателей первых младших групп ДОО. Руководителем данного МО был назначен старший воспитатель д/с № 23 Раянова Д.М. Нужно отметить, что вся работа ГМО представлена на сайте МКУ Управление образования. Для оптимизации работы с руководителями ГМО функционирует совместный электронный почтовый ящик, через который происходит обмен материалами и отчетами. Анализ методической работы является важной составной частью управленческой деятельности руководителя городского методического объединения. С текущего года он включает в себя заполнение рейтинговых таблиц педагогов одной предметной области по итогам работы за год. В качестве критериев выступают итоги государственной итоговой аттестации, конкурсы, проводимые по приказу МКУ УО, олимпиады, традиционные предметные конкурсы, НПК и т.д. С текущего года руководители ГМО начали создание виртуальных методических копилки по предметным областям.

Созданию инновационного образовательного пространства г. Нефтекамска способствует сложившаяся система **конкурсов профессионального мастерства**, которые нацелены на выявление и поддержку талантливых, высококвалифицированных педагогов, расширение активного профессионального общения. Из года в год растет значимость конкурсных мероприятий, которые направлены на формирование позитивного имиджа педагогического труда и распространение инновационного педагогического опыта талантливых педагогов. В городе проводятся такие конкурсы педагогического мастерства, как «Учитель года

Нефтекамска», «Самый классный классный», «Педагогический дебют», «Воспитатель года», «Специалист ДОУ», «Лучший преподаватель-организатор ОБЖ». В рамках конкурса «Учитель года Нефтекамска» проходят конкурсы «Учитель года русского языка и литературы», «Учитель татарского языка и литературы», «Учитель года башкирского языка и литературы».

В 2014-2015 учебном году в конкурсах приняли участие 63 педагогических работника. Победителями стали:

«Учитель года Нефтекамска – 2015» — Набиева Л.А., учитель начальных классов МОБУ СОШ №12;

«Учитель года башкирского языка и литературы» — Нигаматуллина Л.Р., учитель башкирского языка и литературы МОБУ «Башкирская гимназия»;

«Учитель татарского языка и литературы» — Гилимьянова Р.Т., учитель татарского языка и литературы МОБУ СОШ с.Амзя;

«Самый классный классный» — Щеклеева О.И., классный руководитель МОБУ «Башкирская гимназия»;

«Педагогический дебют» — Кутлыева Л. Р. учитель химии МОБУ СОШ №3.

По итогам конкурсов лучшие из лучших были приглашены на праздничное мероприятие «Звёздная дорожка». Впервые чествование педагогов проходило не на большой сцене, а в уютном кафе. «Звёздная дорожка» объединила самых креативных, творческих, инновационных педагогов, которым вполне по силам превратить ученические будни в настоящий праздник знаний и открытий. Все участники мероприятия были награждены грамотами, дипломами и благодарственными письмами.

Победители городских конкурсов ежегодно успешно выступают на республиканском уровне.

В городе выстроена система методической работы по профессиональной адаптации молодых и начинающих педагогов в рамках деятельности **Школы молодого учителя**. Молодые педагоги сталкиваются с проблемами адаптации в коллективе, методики проведения занятий, незнания своих прямых должностных обязанностей. В текущем учебном году в состав Школы вошло 28 молодых педагогов, имеющих стаж работы менее 3 лет. В течение года было проведено 8 заседаний, на которых рассматривались следующие вопросы:

- «Основные проблемы начинающего учителя»;
- «Работа классного руководителя»;
- «Методы и формы работы с родителями»;
- «Изучение нормативно-правовых документов ОУ»;
- «Структура современного урока, ориентированного на реализацию деятельностного подхода»;
- «Требования к анализу урока»;
- «Применение ИКТ в учебном процессе»;
- «Здоровьесберегающие технологии на уроках»;
- «Электронное обучение, как условие повышения качества образования».

В рамках обобщения опыта работы педагогов города было проведено **29 городских семинаров**, семинары по УМК начальной и основной школы с приглашением издательств «Экзамен», «Академкнига/учебник», «Вентана-граф», XI республиканская научно-практическая конференция «Состояние и перспективы исторического образования в общеобразовательной школе в рамках внедрения историко-культурного стандарта». 26-27 февраля 2015 года в городе Нефтекамске собрались более 120 учителей истории, обществознания и права, руководителей школьных музеев, специалистов отделов образования, методистов, руководителей образовательных организаций 11 городов и 21 района республики. Целью конференции стал поиск основательных и ответственных решений по формированию единой концепции школьного преподавания истории в условиях внедрения историко-культурного стандарта. Программа конференции включала в себя пленарную часть и работу круглых столов и педагогических мастерских, в ходе которых участники конференции представили свой опыт работы, а также выработали общие подходы к пониманию задач и роли школьного

исторического образования. При подведении итогов работы участниками был отмечен высокий уровень подготовки и проведения научно-практической конференции.

Большая работа по обобщению опыта работы городской системы образования была проделана в рамках работы **Редакционно-издательского совета**. (Приказ «О создании Редакционно-издательского совета МКУ ОО администрации ГО г. Нефтекамск» № 593 от 04.09.2014г.) Для формирования учебно-методического обеспечения в соответствии с требованиями ФГОС в течение года производился сбор материала по основным направлениям методической работы. Результатом этой деятельности стал выпуск:

10 сборников по актуальным направлениям развития системы образования;

60 сборников, обобщающих опыт работы образовательных организаций;

1 сборник по организационно – методической работе на основе статей методистов МБУ ИМЦ.

Помимо этого, редакционно-издательская деятельность предполагает следующие направления: создание материалов информационно-аналитического характера, написание поздравительных текстов, подготовка новостных материалов для размещения на сайте МКУ УО, для СМИ города Нефтекамска. В течение года на сайте МКУ УО оперативно размещались материалы, которые информировали широкую общественность о результатах прошедших городских мероприятий, а также обо всех значительных событиях, которые касались системы образования г. Нефтекамска.

Помимо вышеназванных мероприятий педагоги города ежегодно активно участвуют в республиканских и всероссийских конкурсах и конференциях, публикуются и непрерывно повышают профессиональную квалификацию. Все вышесказанное позволяет говорить о том, что система повышения квалификации на основе сетевого принципа позволяет не только увеличить количество участников данного процесса, но и повысить качество образования в целом.

С целью дальнейшего развития инновационной инфраструктуры и создания благоприятных условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников в 2015-2016 учебном году считаю целесообразным поставить следующие задачи:

1. Продолжить работу в рамках сетевого взаимодействия педагогических работников образовательных организаций в системе муниципальной методической службы.
2. Систематизировать работу Центра инноваций в том числе посредством использования системы дистанционного обучения Moodle.
3. В целях совершенствования редакционно-издательской деятельности, для формирования учебно-методического обеспечения в соответствии с требованиями ФГОС и для контроля за обеспечением высокого качества продукции продолжить работу редакционно – издательского совета.

Виртуальная учительская МОБУ «Гимназия №1»

Мусина Г. А.,
директор МОБУ «Гимназия №1»

Виртуальная учительская, в отличие от обычной учительской — специального помещения, которое есть в каждой школе, создается силами самих учителей и администрации школы.

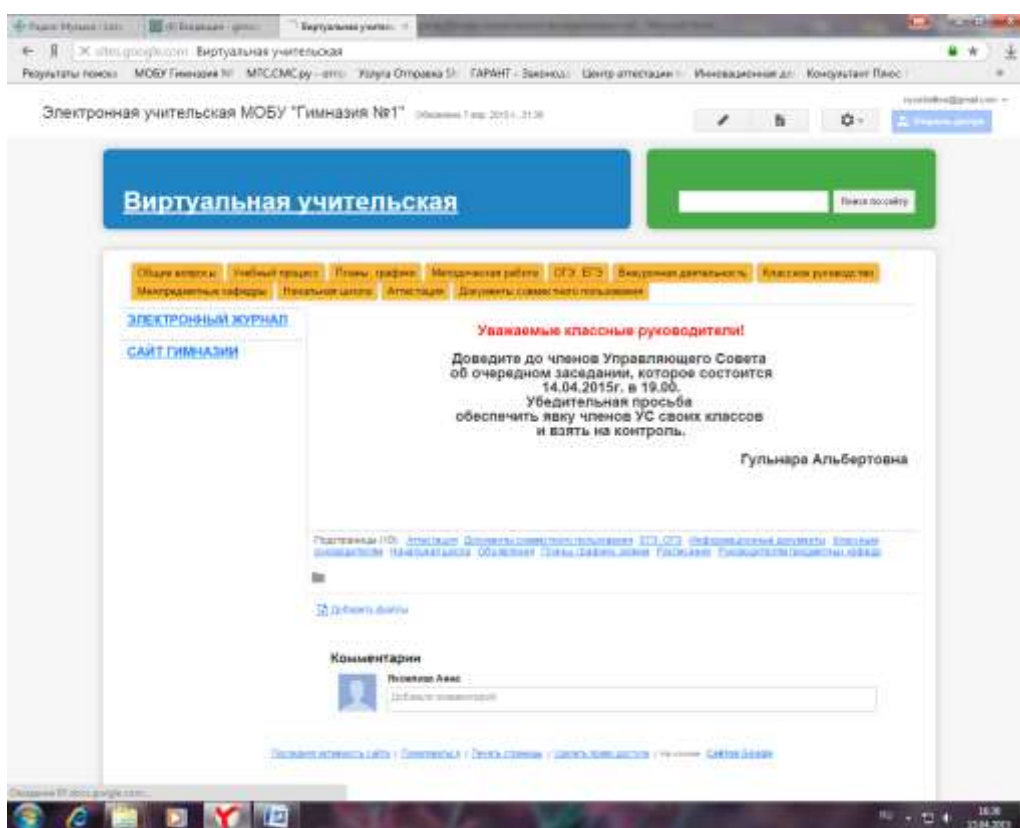
В нашей гимназии со дня ее открытия, то есть с 1992 года, не было возможности создания учительской. Чтобы организовать обмен информацией, 2 года пользовались рассылкой через электронную почту. На сегодня разных каналов информации становится много, разнообразные документы плодятся и множатся: списки, графики, таблицы, анкеты и анализы текущих дел. У каждого члена администрации постепенно образуется свой список документов под каждую производственную задачу. Особенности этих документов в том, что часто они с общим доступом. Вот и пришлось систематизировать разные направления работы

гимназии. Так появилась идея создания виртуальной учительской – рабочей среды, предназначенной для внутренней коммуникации и взаимодействия персонала гимназии, а также решения ряда внутришкольных организационных и управленческих задач.

При выборе платформы для сайта виртуальной учительской, который был бы удобен для обмена внутришкольной информацией и других важных функций, мы остановились на Google. Виртуальная учительская — это закрытый сайт с совместным доступом для всех сотрудников гимназии. С ее помощью нам удастся решать следующие задачи:

- своевременно информировать сотрудников гимназии об организации учебно-воспитательного процесса;
- обмениваться информацией по разным направлениям деятельности;
- создать электронный банк документации по разным направлениям;
- осуществлять быстрый вход в различные информационные каналы образовательной организации: электронный журнал, официальный сайт и т.п.;
- организовать обучение педагогов.

Потоки информации разных направлений школьной работы были организованы по разделам, за каждый из которых назначены ответственные.



Перечислю используемые разделы и подразделы виртуальной учительской.

Общие вопросы: срочная информация, объявления, конкурсы.

Учебный процесс: изменения в расписании, расписание уроков, расписание звонков, учебные планы, план внутришкольного и внешнего контроля, результаты внутришкольного контроля, промежуточная аттестация

Планы, графики: планы по месяцам, циклограмма работы гимназии, режим работы, графики дежурства.

Методическая работа: методическая тема, план работы, состав методического совета, методическая неделя, базовая площадка, предметные декадни, методические материалы для ознакомления.

ОГЭ, ЕГЭ: план подготовки к ГИА, нормативные документы.

Внеурочная деятельность: расписание, рекомендации по составлению программ.

Классное руководство: памятки и инструкции по технике безопасности, тематика

классных часов, каникулы, общешкольные мероприятия, летний отдых.

Межпредметные кафедры: кафедра словесности, кафедра математики, кафедра естественнонаучных дисциплин, кафедра истории и обществознания, кафедра иностранных языков, кафедра эстетического и физического воспитания.

Начальная школа.

Аттестация.

Документы совместного пользования.

Важный момент в организации работы виртуальной учительской — функциональность, то есть конкретность представленной информации, ее оперативное размещение.

Информация, накапливаемая в виртуальной учительской, обязательно должна упорядочиваться. За порядком в каждом разделе, следит тот, в чьи функциональные обязанности входит управление каким-либо процессом. Например, завуч по учебной работе — модератор раздела «Учебный процесс», завуч по учебно-методической работе — модератор разделов «Методическая работа», «Аттестация».

Немаловажное значение имеет уровень ИКТ-навыков у каждого модератора или любого другого участника сайта, поэтому назначен «Администратор сайта», который организует информационное пространство для работников гимназии, проводит начальное обучение и инструктаж, осуществляет техническую поддержку бесперебойной работы виртуальной учительской.

Для эффективного управления школой нужны новые средства, особенно там, где уже традиционные не работают, а виртуальная учительская как раз может стать таким средством.

Методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических кадров в дополнительном образовании

Зайруллина Г.Ш.,
директор МАОУ ДОД ЦРТДиЮ

Сегодня особую значимость в обществе приобретает проблема статуса педагога и престижа его профессии. Особенно актуально эта проблема звучит сейчас — в связи с модернизацией российского образования. Именно педагог является основной фигурой при реализации на практике идей ФГОС второго поколения. Нельзя отрицать тот факт, что успешных детей воспитывают успешные педагоги. Сегодня нам представляется очень важной необходимостью осознания каждым педагогом дополнительного образования смысла своей профессиональной деятельности, который, безусловно, состоит в создании каждому ребенку «ситуации успеха», развитию чувства собственной значимости, уверенности в себе, повышению самооценки. Только педагог с высоким профессиональным достижением способен реализовать идею, претворить ее в жизнь, создать продукт собственного профессионального труда.

Подходов к определению понятия «профессионализм педагога» много. На наш взгляд, интересна точка зрения тех специалистов, которые рассматривают профессионализацию как целостный непрерывный процесс становления личности педагога, так как профессионализм педагога не может быть раз и навсегда достигнутой высотой. Поэтому педагог обязан постоянно работать над собой, постоянно расширять свою эрудицию, развивать профессиональную культуру и мастерство, стремиться к профессиональному совершенствованию и творческой самореализации. С учетом этих требований развитие профессиональной компетентности педагога дополнительного образования в Центре развития творчества детей и юношества осуществляется без отрыва от педагогической деятельности. Для оказания содействия в развитии профессиональной компетенции педагога, способного на освоение и реализацию им актуальных знаний и современных технологий, разработана система повышения квалификации. Цель данной системы — обеспечение на добровольной основе максимально широких возможностей повышения профессиональной компетентности

педагогических работников. В основе системы лежит идея творчества как важнейшая категория педагогической науки. Творчество рассматривается нами как активная деятельность педагога и коллектива, направленная на поиски эффективного решения педагогических проблем, обновления содержания учебно-воспитательного процесса, новых форм образовательных услуг, внедрения инновационных технологий, распространения ценного педагогического опыта.

Сегодня научно обосновано, что развитие компетенций, обеспечивающих успех в профессиональной деятельности, и поддержание их на требуемом уровне происходит в двух формах: самообразования и методического сопровождения. В желании что-то изменить и двигать идеи вперед определенная роль отводится методической службе ЦРТДиЮ. Система повышения квалификации педагогических работников отрабатывается в нашем Центре в течение многих лет, благодаря чему многие проблемы, обозначенные в федеральных документах, решаются достаточно успешно.

Содержание работы методической службы строится по следующим параметрам:

- диагностику - аналитическая и корректирующая деятельность;
- развитие творческого потенциала педагога;
- повышение уровня профессиональной подготовки педагога;
- изучение и распространение опыта работы творчески работающих педагогов;
- внедрение информатизации в учебном процессе;
- обеспечение условий для проведения аттестации педагогов;
- активное участие в педагогических конкурсах.

Опыт показывает, что самой действенной формой повышения профессионального уровня педагогических работников ЦРТДиЮ являются следующие организационные формы: Школа профессионального роста «Успех», рассчитанная на повышение квалификации молодых педагогов. В начале учебного года методисты проводят анкетирование по выявлению профессиональных затруднений молодых педагогов и на основе полученных результатов составляют план работы. Используются разнообразные формы, методы и технологии: практические занятия, тренинги, посещение открытых занятий и их анализ, семинары-практикумы, мастер-классы, круглые столы с «острыми углами», консультации. Проведены тематические занятия: «Особенности конструирования открытого творческого занятия», «Рефлексия как необходимый элемент занятия», технологическая деловая игра «Формирование личностной и самообразовательной компетенции педагогов», «Мониторинг качества образования», «Интегрированные программы обучения — современный подход к образованию в УДОД», «Внедрение в УВП современных образовательных технологий». Данные формы работы позволяют молодым педагогам быстрее войти в профессию, определить свой профессиональный стиль.

Школа педагогического мастерства предназначена для опытных педагогов. На занятиях рассматриваются вопросы инновационной работы учреждения, реализации единой методической темы педагогического коллектива, мониторинг качества образования, внедрение в учебно-воспитательный процесс новых методов и технологий. Темы занятий самые различные: «Роль самооценки в жизни человека. Диагностика самооценки», «Игра на поднятие самооценки», «Профилактика вредных привычек», «Работоспособность и утомляемость педагога и обучающихся, влияние их на успешность работы и обучения», «Игровая технология как одна из активных методов обучения и воспитания», «Профессиональное выгорание педагога и приемы его устранения».

Клуб профессионального общения на основе дискуссии, решения педагогических ситуаций и проблем способствует расширению и углублению психолого-педагогических знаний педагогов. На занятиях обсуждаются различные темы: «Методика планирования воспитательной работы», педагогические ситуации «...и такое бывает», «Формирование имиджа педагога дополнительного образования», «Секреты педагогического мастерства в проведении итоговых занятий», «Национальная стратегия развития в интересах детей 2012-2017гг.». Каждое занятие продумано, направлено на развитие творчества, широкой эрудиции,

способности достижения высокого уровня психолого-педагогической подготовки. В процессе занятий широко используются активные формы обучения, которые адекватны способам профессиональной деятельности педагогов и способствуют оптимальному освоению содержания дополнительных образовательных программ. Деловые игры, тренинги, дискуссии, проекты коллективной деятельности, технология рефлексии позволяют погрузить педагогов в активное продуктивное и творческое взаимодействие, где они проявляют свои креативные способности, умение взаимодействовать с другими людьми. Такой творческий процесс вызывает интерес у педагогов и желание в дальнейшем использовании их на практике.

Системная, целенаправленная работа имеет важнейшие преимущества. В процессе спланированных в определенной системе тематических педагогических советов, методических советов, психолого-педагогического факультета педагоги осваивают новые теоретические знания, образовательные технологии по обучению и воспитанию. Сами педагоги являются не только слушателями, но и активными участниками всех заседаний: проводят открытые занятия, мастер-классы, представляют свой опыт работы. Все это дает возможность создать особую среду общения и отношений, обширного поля деятельности. На высоком методическом уровне на городском семинаре заместителей директоров образовательных организаций по воспитательной работе «Формирование социально-профессиональной компетенции педагога по развитию одаренности, обучающихся через творческую, исследовательскую и спортивную деятельность» показали мастер-классы педагоги дополнительного Алексеева О.В. по теме «Девичья коса — на все времена» и Мельникова М.А. «Своя игра»; на форуме совета старшеклассников методисты Пасечная Л.Л. и Шапаренко З.Р. показали мастер-класс «Мы разные, но мы вместе». Сегодня поток профессиональной информации не только растет, но и качественно обновляется, поэтому саморазвитие признается ведущей ценностью образования. Работа по самообразованию помогает педагогу не только пополнить копилку своих знаний, но и найти приоритетные для себя приемы работы с детьми, овладеть элементарной диагностической, проектной и исследовательской деятельностью. Надо сказать, что самообразование и учебно-методическая работа взаимодополняют друг друга, плодотворно влияют на повышение профессионального уровня педагога. Образовательно-воспитательную политику ЦРТДиЮ определяет педагогический совет. Педагогические советы всегда проходят в инновационной форме: «круглый стол с острыми углами», педсовет-презентация, педсовет-диспут, дискуссия (дебаты), деловая игра, семинар-практикум, педсовет-защита проекта. Как правило, создается временная проектная команда, в которую входят методисты и педагоги, объединенные желанием организовать и провести педсовет интересно, творчески, полезно. На заседаниях педагогических советов главным является обсуждение проблемных вопросов педагогического коллектива: «Усиление воспитательной функции по формированию базовой культуры личности», «Педагогика поддержки личности ребенка в системе личностно-ориентированного воспитания и обучения», «Организация предпрофильного обучения в УДО детей». При планировании и проведении заседаний учитывается актуальность поднимаемой проблемы, практическая значимость, содержательность, доступность и новизна информации.

Опытные педагоги нашей организации включены в работу городской базовой площадки «Построение партнерских отношений с родителями как способ повышения эффективности воспитательного пространства города», что положительно влияет на рост творческого потенциала, повышение уровня профессиональной компетентности педагогов. Участие в профессиональных конкурсах — еще одна грань создания мотивационной среды повышения профессионального мастерства педагогов.

Начиная с 2006 года в городских и республиканских конкурсах педагогического мастерства «Педагог года» приняли участие 15 педагогов, в том числе 5 педагогов стали призерами республиканского конкурса и 9 педагогов — победителями и призерами городского конкурса.

Старший методист Гареева Р.Н. и методист Шапаренко З.Р. стали победителями городской научно-практической конференции педагогических работников системы образования. Участие в конкурсах и конференциях дает возможность творчески самореализоваться, повысить педагогическое мастерство, развивать и поддерживать интерес к

методическому аспекту своей профессиональной деятельности. Результаты своей деятельности педагоги освещают через городскую газету «Красное знамя», журналы «Учитель Башкортостана», «Дополнительное образование и воспитание», социальные сети, персональный сайт в Интернете.

В наше время к педагогу дополнительного образования предъявляются высокие требования. Современный педагог должен владеть компьютерными технологиями, уметь выбирать, находить информацию по конкретной теме, уметь обрабатывать эту информацию, использовать и хранить ее. В этих целях в Центре творчества своими силами организованы курсы по повышению профессиональной компетентности педагогов в области ИКТ.

Таким образом, становление педагога дополнительного образования, отвечающего всем современным требованиям, происходит не только (и не столько) в период его базовой подготовки или курсового обучения, но главным образом, в процессе непрерывного повышения профессионального мастерства, взаимосвязанного и сопровождающего его профессионально-педагогическую деятельность. Подтверждением эффективности избранной стратегии работы Центра творчества является высокая результативность работы педагогов по подготовке обучающихся для участия в мероприятиях муниципального, республиканского, всероссийского и международного уровней, воспитание целеустремленных, творческих, активных и успешных детей и подростков. Задача администрации состоит в создании таких условий, в которых педагоги могли бы реализовать свой потенциал. Рассмотренные выше аспекты развития профессиональной компетентности педагогов нашего Центра творчества не исчерпывают всего содержания затронутой проблемы. Вместе с тем ее постановка дает представление о состоянии и перспективах развития практики в будущем.

Коучинг-сессия — эффективная форма управления педагогическими кадрами

*Ижбулдин Е.А.,
директор МОБУ СОШ № 14*

В управлении педагогическими кадрами и методической работе с ними очень важно проявлять максимум изобретательности и ответственности. Именно педагогические кадры составляют сердцевину, основу воспитательных и образовательных процессов в школе, а значит, определяют и качество его функционирования как образовательного учреждения. Какими бы замечательными ни были педагоги, в коллективном их взаимодействии не только рождаются прекрасные идеи, но и обнажаются существующие проблемы и противоречия, поэтому так важно грамотно и ответственно подходить к организации методической работы с педагогами.

Методическая работа с педагогическими кадрами — важнейшая составляющая успешного функционирования школы. Традиционные организационные формы такой работы: педагогический совет, семинар, практикум, консультирование — давно известны всем, кто имеет представление о методической работе, поэтому целесообразно уделить внимание более современным, востребованным и инновационным формам организации работы с педагогами и рассмотреть некоторые из них подробнее.

Самыми эффективными и действенными, как показывает практика, являются **интерактивные организационные формы работы с педагогическим коллективом**. Интерактивные формы предполагают интенсивную обратную связь, активность со стороны всех участников. И если на ваши плечи легла важная часть работы по управлению взаимодействием педагогов, то знание принципов организации интерактивных форм такого взаимодействия будет гарантировать успех на всех этапах этой работы.

К интерактивным организационным формам работы с коллективом педагогов относятся формы трёх групп:

1. Традиционные,

2. Инновационные,
3. Новейшие.

Всех их объединяет творческий подход и возможность организации коллективной активности с участием всех педагогов.

Традиционные формы:

- тренинг,
- педагогическая гостиная,
- игры типа «КВН» и «Что? Где? Когда?»),
- семинары и практикумы,
- круглые столы и педагогические ринги,
- педагогические ситуации.

Всем, кто знаком с управлением педагогическими кадрами и организацией методической работы с ними, эти формы покажутся знакомыми и хорошо известными.

Среди инновационных и новейших форм можно выделить следующие:

- разнообразные деловые игры,
- выставки и ярмарки педагогических идей,
- банки идей,
- педагогические мастер-классы,
- творческие часы.

Среди новейших методов и форм специалисты выделяют:

- кружки качества,
- педагогические мастерские,
- коучинг-сессии,
- квик-настройки,
- союзы единомышленников.

Рассмотрим, как применяется на практике одна из новейших форм организации работы с педагогическим коллективом — педагогическая коучинг-сессия. Сторонники применения этого метода считают, что это увлекательный, эффективный, обучающий и развивающий метод, дающий отличные результаты.

Под коучингом понимается особый вид взаимодействия тренера и тренируемых, отличающийся от привычного нам формата.

В педагогике коучинг подразумевает, что один из педагогов берёт на себя роль коучера (наставника) и проводит коучинг-сессию с другими педагогами.

Особенности поведения педагога в роли коучера заключаются в следующем:

- Коучер должен быть очень внимательным и чутким собеседником и слушателем. Другие педагоги должны говорить не меньше, чем коучер, рассказывая о своих проблемах во всех подробностях.
- Коучер должен много выпрашивать о целях. Например, у педагога N проблемы с успеваемостью в классе. Значит, его цель — повысить успеваемость по предмету. Вместе с коучером педагог самым тщательным образом должен обсудить, как именно он хочет добиться этой цели.
- Одной из важных целей коучинга должна являться разработка эффективной стратегии на будущее. Сессия не предполагает только решение проблемы, выработанная стратегия должна обеспечить предупреждение и моментальное решение подобных проблем по мере их возникновения. Применительно к педагогической деятельности это даёт очень привлекательные результаты: в реальном времени могут быть разработаны действенные педагогические стратегии, придуманы новые методы для быстрого решения тех или иных проблем в процессе обучения и воспитания.

Коучинг называют «терапией успеха». Это — нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Преимуществом коучинг-сессий в педагогической работе и в управлении педагогическими кадрами является гибкость этой организационной формы.

С одной стороны, это не банальный педагогический совет, с другой стороны — и не скучный педагогический тренинг, часто похожий на лекцию. Это — удивительная смесь задушевной психотерапии, горячего обсуждения, высказывания идей в духе мозгового штурма и рассказов о личных историях педагогического успеха. И не обязательно изучать особенности коучинга, чтобы стать успешным коучером от педагогики: достаточно вжиться в роль доброжелательного наставника, готового выслушать и поделиться опытом.

Как видно на примере коучинг-сессии, за новомодным иностранным словом не обязательно скрывается сложная технология, которую непросто осилить и внедрить в пространство педагогического взаимодействия. Не стоит бояться нововведений и заранее навешивать на них ярлыки: лучше один раз попробовать и наслаждаться действительно богатыми плодами, которые готова дать любая новейшая форма организации работы с педагогами при творческом и воодушевленном подходе.

Литература:

1. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. — СПб: Речь, 2003.
2. Савкин А., Данилова М. Коучинг по-русски: смелость желать. — СПб.: Речь, 2003.
3. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно всё. — СПб.: Речь, 2004.
4. Сартан Г.Н., Смирнов А.Ю., В.В. Гудимов и др. Новые технологии управления персоналом. — СПб.: Речь, 2003.
5. Харрис Д. Коучинг. Личностный рост и успех. — СПб: Речь, 2003.
6. Сарт Дж.К. Коучинг. — СПб.: Издательский дом "Нева", 2004.
7. Уитмор Дж. Новый стиль менеджмента и управления персоналом. — М.: Финансы и статистика, 2001.
8. Вагин И., Глушай А. Как стать первым. Практический коучинг по-русски. — М.: АСТРЕЛ, 2004.
9. Самоукина Н., Туркулец Н. Коучинг — ваш проводник в мире бизнеса. — СПб.: Питер, 2004.
11. Рогачев С.А. Коучинг: возможности применения в бизнесе. — Ростов-на-Дону: Фитнес, 2003.
12. Троп С., Клиффорд Дж. Коучинг в обучении. Руководство для тренера и менеджера. — СПб.: Питер, 2004.
13. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении. Практические методы и техники. — СПб.: Питер, 2003.

Управление конфликтами в образовательной организации

Валиева Э.Р.,

заместитель директора по учебной работе
МОАУ «Лицей №1»

Конфликты — неотъемлемая часть современной жизни. Говоря о конфликтах, мы чаще всего ассоциируем их с агрессией, спорами, враждебностью, однако, многие конфликты способствуют принятию обоснованных решений, развитию взаимоотношений, помогают выявить скрытые проблемы. В любом случае конфликты должны разрешаться. Недостаточное внимание к разногласиям ведет к тому, что дети и учителя перестают доверять друг другу, приписывают ответственность за непонимание личным качествам оппонента. Это ведет к взаимной враждебности и закреплению стереотипов конфликтного поведения.

Педагогические конфликты могут быть распределены по **трем большим группам**. В **первую** входят **мотивационные конфликты**, возникающие между учителями и учащимися по причине слабой учебной мотивации учащихся или, проще говоря, из-за того, что школьники либо не хотят учиться, либо учатся без интереса, по принуждению.

Вторую группу образуют конфликты, связанные с недостатками в организации учебного процесса. Имеются в виду **четыре конфликтных периода**, через которые проходят ученики в процессе обучения в школе. Так, первоклассник переживает довольно сложный и даже болезненный этап в своей жизни: происходит смена его ведущей деятельности (с игровой на учебную), меняется социальная позиция (из ребенка он превращается в школьника), возникают новые требования и обязанности. Психологическая адаптация к школе может длиться от трех месяцев до полутора лет.

Только ученик привыкает к своей новой роли, учителю в школе, как наступает новый конфликтный период, он переходит **в среднее звено**. Вместо одного учителя появляются разные учителя-предметники. И если учитель начальных классов, как правило, опекает своих ребят, помогает им, заботится о них, то педагоги средних классов, в основном, относятся более строго и требовательно. Да и приспособиться сразу к нескольким учителям бывает нелегко.

Следующий конфликтный период наступает **в начале 9-го класса**, когда возникает новая болезненная проблема: нужно решить, что делать — идти в среднее специальное учебное заведение или продолжить учебу в школе. Довольно часто возникают ситуации, когда выпускник намерен идти в 10-й класс, но получает отказ по причине низкой успеваемости. Для многих молодых людей девятый класс выступает чертой, до которой они прожили беззаботное детство и бурное отрочество, но после которой вынуждены начинать взрослую жизнь с ее заботами и проблемами.

И, наконец, **четвертый конфликтный период: окончание школы**, выбор будущей профессии, конкурсные экзамены в вуз, начало личной жизни. К сожалению, обеспечивая базовое среднее образование, школа не готовит к выполнению определенных ролей "взрослой жизни", поэтому данный период зачастую бывает остроконфликтным: неудачи, срывы, проблемы.

Третью группу педагогических конфликтов составляют **конфликты взаимодействий**: учащихся между собой, учителей и школьников, учителей друг с другом, учителей и администрации школы. Данные конфликты происходят по причинам не объективного характера, а личностных особенностей конфликтующих, их целевых и ценностных ориентаций. Наиболее распространенными среди учащихся являются конфликты лидерства, в которых отражается борьба двух-трех лидеров и их группировок за первенство в классе. В средних классах часто конфликтуют мальчики и девочки. Может резко обозначиться конфликт трех-четырех подростков с целым классом или вспыхнуть конфликтное противостояние одного школьника и класса. Конфликты во взаимодействиях "учитель-ученик", помимо мотивационного, могут иметь нравственно-этический характер. Часто учителя не придают должного значения этой стороне их взаимодействия со школьниками: нарушают данное ими слово, открывают детские секреты. Многие подростки и старшие школьники высказывают недоверие учителю. По данным психологов, только 3-8% процентов школьников имеют доверительные беседы с учителями, остальные предпочитают общаться вне школы.

При разрешении конфликтов между учителем и учащимся, помимо анализа причин, приведших к создавшейся ситуации, целей, вероятных исходов конкретного межличностного столкновения, необходимо учитывать возрастные особенности школьников.

Подросток в отличие от младшего школьника ощущает себя равноправным участником межличностного конфликта с учителем. Наряду с деловыми конфликтными ситуациями, возникающими между педагогом и школьниками этого возраста, нередки противоречия и чисто личного характера. Как правило, они вызваны, с одной стороны, усиливающимися тенденциями индивидуализации, возникающими у подростка чувством взрослости и стремлением к признанию себя таковым, а с другой — отсутствием у педагога серьезных объективных оснований для признания его равным себе. Конфликтное поведение здесь может реализоваться в форме резкой конфронтации, быть необычайно ярко эмоционально окрашенным и в случае неверной тактики, выбранной учителем, способно привести к устойчивой личной взаимной неприязни и даже вражде.

Что касается **старшекласников**, то межличностный конфликт между ними и педагогом может привести к значительно более серьезным последствиям, чем подобная ситуация с

подростком, а тем более с младшим школьником. Порой незначительный, казалось бы, конфликт, носящий личный характер, будучи перенесен в деловую сферу, может во многом повлиять на дальнейшую судьбу юноши и девушки, толкнуть их на неверный шаг, который приведет к многочисленным неудачам вступающего во взрослую жизнь молодого человека.

Любой конфликт можно рассматривать с **двух позиций**: деструктивной и конструктивной.

Конфликт деструктивен, если он уводит в сторону от более важных проблем и дел; разрушает состояние духа, укрепляет низкую самооценку и вызывает стресс; углубляет различия в ценностных ориентациях; вызывает безответственное или заслуживающее сожаление поведение или проявление насилия.

Конфликт конструктивен, если он открывает для всех острую проблему; приводит к столкновению с реальной проблемой; расширяет вовлечение сотрудников в решение проблем; вызывает реальное общение; дает выход скопившимся эмоциям, тревогам, стрессу; помогает признанию взаимозависимости и укреплению единства; помогает совершенствоваться и использовать полученные знания и опыт.

Любой конфликт можно проанализировать по определенному алгоритму. При этом можно накопить опыт решения и суметь спокойнее и точнее разбираться в конфликтных ситуациях.

Алгоритм анализа конфликтной ситуации:

1. Описание ситуации, ее участники.
2. Природа и суть ситуации.
3. Поведение одной стороны.
4. Поведение другой стороны.
5. Момент, позволявший предупредить перерастание проблемы в конфликт.
6. Что помешало этому (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность, другое).
7. Каким был выход из конфликта.
8. Какие приемы взаимодействия с конфликтующими я мог использовать; как я их использовал.
9. Анализ моего поведения в данной ситуации: правильно / ошибочно.
10. Варианты поведения после конфликта.
11. Что делать, чтобы избежать аналогичных конфликтов.

Диагностика уровня конфликтогенности у старшеклассников

Тест “Незаконченные предложения” выявляет уровень развития признаков конфликтогенности в основных сферах индивидуальности. Каждому данному на продолжение высказыванию соответствует тот или иной признак.

Типичные высказывания учащихся к тесту “Незаконченные предложения” на выявление уровня развития конфликтогенности.

<i>Уровни развития</i>	<i>Вид мотивации</i>
низкий	деструктивная
средний	непродуктивная
высокий	конструктивная

1. Я считаю, что конфликт — это... (адекватное понимание конфликта, осознание реального противоречия)
 - Недовольство кем-то или чем-то, люди ругаются, ссорятся
 - Непонимание друг друга; ссора; несовпадение идей
 - Разногласия между людьми; столкновение разных мнений
2. Когда я вижу, что человек не прав, то ... (гибкость ума, внимание к условиям конфликта)
 - Я скажу все, что о нем думаю; я прямо говорю ему об этом
 - Пытаюсь объяснить, но если не получается, то просто замолкаю
 - Прежде чем высказать свое мнение, объясню, в чем, по-моему, он ошибается
3. На конфликт с взрослым меня толкают следующие чувства (эмоциональный фон конфликта)
 - Когда я злюсь; меня они бесят; когда меня задевают
 - Когда они меня чем-то обидели или оскорбили

- Ущемленное чувство собственного достоинства
- 4. Я пойду на открытое столкновение с человеком, потому что... (мотивы конфликтного поведения)
 - Человек настаивает на своем; меня обвиняют в том, что я не делал; меня не понимают
 - Меня как-то унизили; не хотят меня понять
 - Человек представляет опасность для меня и окружающих
- 5. В конфликтной ситуации я постараюсь избежать столкновения, так как ... (тенденция избегания конфликта)
 - Вряд ли я постараюсь это сделать; не буду стараться избегать
 - Не люблю ссориться и ругаться; боюсь оказаться в трудном положении
 - Не хочу портить себе настроение; партнер обидчив; есть дела важнее
- 6. Я думаю, жить без конфликтов можно и нужно, так как ... (отношение к эмоциональным конфликтам)
 - Это сохраняет нервную систему
 - Это сохраняет хорошее настроение
 - Любые проблемы можно решить мирным путем
- 7. Я думаю, что прожить без конфликтов нельзя, так как ... (отношение к деловым конфликтам)
 - Это разрядка отрицательных эмоций
 - Я так не думаю
 - Сколько людей, столько мнений; иногда надо и защищаться

Практические советы по разрешению конфликтов

1. Старайтесь выяснить предмет и причину конфликта. Ответьте себе на вопрос: конфликт это или нет?
2. Не расширяйте предмет конфликта, а наоборот, уменьшайте требования к людям — особенно это касается эмоциональной сферы. Выясните: между вами взаимное непонимание, деловая конкуренция или обычная зависть.
3. Учитывайте, на какой из трех стадий находится ваш конфликт: стадия возникновения (напряжение отношений), стадия взаимного непонимания (схватки), стадия разрешения (конструктивного или деструктивного).
4. Необходимо внимательно относиться к тем, кто конфликтует, предоставлять инициативу и тому, кого обвиняют. Выясните цели партнера: они деловые, амбициозные или это стремление унижить кого-то. Предложите не только наказание, но и позитивный путь решения конфликта.
5. В конфликте не должно быть победителей и побежденных, потому что конфликт будет развиваться дальше.
6. Нельзя недооценивать одних и переоценивать других, не следует одних все время поощрять, других — наказывать, а третьих — не замечать.
7. Старайтесь понять другую точку зрения.
8. Необходимо приумножать положительные знания о другом человеке, а не «подкармливать» свои негативные эмоции.
9. Индивидуальные проблемы решайте наедине.
10. Следите за тоном разговора, избегайте категоричности и резкости суждений.
11. Во взаимоотношениях учитывайте гендерные особенности психики людей.

Литература:

1. Алешина Ю.Е. Проблемы теории и практики медиации участников // Личность, общение, групповые процессы: Сб. обзоров. — М.: ИНИОН, 1991. — С. 90-100.
2. Андреев В.И. Основы педагогической конфликтологии. — М., 1995.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы / Пер. с англ. — СПб., 1992.
4. Журавлев В.И. Основы педагогической конфликтологии: Учебник. — М.: Российское педагогическое агентство, 1995. — 184 с.
5. Материалы интернет-сайта websites.pfu.edu.ru
6. Прутченков А.С. Тренинг коммуникативных умений. — М., 1993.

Методический паспорт педагога

Дунаева Н. В.,
инструктор-методист МОБУ ДОД ДЮСШ

I. Базовые сведения о педагоге.

1. Ф.И.О. педагога _____
2. Должность _____
3. Образование _____
4. Педагогический стаж _____
5. Квалификационная категория _____
6. Дата последней аттестации _____
7. Повышение квалификации, стажировка _____

II. Особенности индивидуальной методической системы.

1. Тема индивидуальной методической работы: _____
2. Методы и методики обучения, используемые в процессе преподавания: _____
3. Педагогические технологии или их элементы: _____
4. Дидактические формы организации учащихся: _____
5. Методы мотивации учащихся: _____
6. Диагностические средства обучения, разработанные педагогом: _____
7. Авторские приемы обучения: _____

III. Тема индивидуальной опытно-экспериментальной работы

IV. Публичные достижения педагога.

1. Участие в конференциях _____
2. Участие в научно-практических семинарах: _____
3. Участие в профессиональных конкурсах _____
4. Публикации, авторские методические разработки: _____
5. Награды и звания: _____

Дата _____

Подпись _____

Диагностическая анкета (выявление степени удовлетворенности работой в педагогическом коллективе)

Уважаемый коллега! Просим Вас выразить мнение по ряду вопросов, связанных с вашей работой и коллективом, в котором вы трудитесь.

Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов на него и подчеркните или отметьте знаком «X» тот ответ, который соответствует Вашему мнению.

1. Нравится ли Вам Ваша работа?

- а) очень нравится;

- б) пожалуй, нравится;
- в) работа мне безразлична;
- г) пожалуй, не нравится;
- д) очень не нравится

2. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

- а) да;
- б) нет;
- в) не знаю;

3. Оцените, пожалуйста, по шкале в 5 баллов степень выраженности перечисленных ниже качеств у администрации школы в целом (качество развито очень сильно — 5, качество совсем не развито — 1).

- а) трудолюбие;
- б) отзывчивость;
- в) общественная активность;
- ж) общительность;
- г) забота о людях;
- д) требовательность;
- з) способность разбираться в людях;
- и) справедливость;
- к) доброжелательность

4. Кто из членов коллектива пользуется наибольшим уважением у коллег? Назовите 1-3 фамилии. _____

5. С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

- а) большинство членов нашего коллектива — хорошие, симпатичные люди;
- б) в нашем коллективе есть всякие люди;
- в) большинство членов нашего коллектива — люди малопрятные.

6. Оцените по шкале в 9 баллов Ваш коллектив (коллектив очень нравится — 1; коллектив очень не нравится — 9).

7. Как Вам кажется, могли бы Вы дать полную характеристику деловых качеств большинства членов коллектива?

- а) да;
- б) пожалуй, да;
- в) не знаю;
- г) пожалуй, нет;
- д) нет.

8. Какая атмосфера преобладает обычно в Вашем коллективе? (Нездоровая, нетоварищеская атмосфера — 1; атмосфера взаимопонимания, взаимного уважения — 9).

9. Укажите, пожалуйста, в какой степени вы удовлетворены (варианты ответов: полностью удовлетворен; трудно сказать; пожалуй, не удовлетворён; полностью не удовлетворен):

- а) состоянием материальной базы;
- б) загруженностью работой;
- в) количеством часов;
- г) размером заработной платы;
- д) санитарно-гигиеническими условиями;
- е) отношениями с администрацией;
- ж) возможностью повышения квалификации.

10. Насколько хорошо организована ваша работа администрацией?

- а) работа организована очень плохо;
- б) в общем, неплохо, хотя есть возможность улучшения;
- в) работа организована неудовлетворительно, много времени тратится впустую;
- г) работа организована очень плохо.

11. Как Вы считаете, оказывает ли Ваш руководитель реальное воздействие на дела коллектива?

- а) безусловно, да;
- б) пожалуй, да;
- в) трудно сказать;
- г) пожалуй, нет;
- д) нет.

12. Оцените Ваше отношение к коллегам по школе:

- а) отношение в высшей степени положительное;
- б) отношение положительное;
- в) нейтральное;
- г) отношение отрицательное;
- д) отношение в высшей степени отрицательное.

13. Оцените отношение коллектива школы к Вам:

- а) отношение в высшей степени положительное;
- б) отношение положительное;
- в) нейтральное;
- г) отношение отрицательное;
- д) отношение в высшей степени отрицательное.

Литература:

1. Никишина И.В. Мастер-класс для руководителей школы. Управление методической работой. — М.: Издательство «Глобус», 2010. — 367 с.

Методический месячник как форма эффективной работы с учителями

Котова Р.Н.,

заместитель директора по учебной работе
МОБУ СОШ № 2

Плохой хозяин растит сорняк,
хороший выращивает рис.
Умный — культурную почву,
дальновидный воспитывает работников.
Японская мудрость.

Важнейшим средством повышения педагогического мастерства учителей, связующим в единое целое всю систему работы школы, является методическая работа. Роль методической работы школы значительно возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приемы и формы обучения и воспитания.

Задачи методической работы:

- оперативное реагирование на запросы учителей по насущным педагогическим проблемам, знакомство с достижениями педагогической науки и педагогической практики, с новыми педагогическими технологиями с целью применения этих знаний для анализа и самоанализа педагогической деятельности;
- организация системы методической работы в школе с целью развития педагогического творчества и самореализации инициативы педагогов;
- пополнение информационного педагогического школьного банка данных о педагогическом опыте через обобщение и изучение опыта работы своих коллег;
- оказание методической помощи учителям, создание собственных методических разработок, адаптация и модификация традиционных методик, индивидуальных технологий и программ;

○ вооружение педагогов школы наиболее эффективными способами организации образовательного процесса, анализа, экспертизы педагогической деятельности и деятельности учащихся в соответствии с современными требованиями уровня обученности и воспитанности обучающихся.

Содержание методической деятельности школы определяется современной ситуацией образования в развивающейся социокультурной среде.

Содержание деятельности методической службы определяется в соответствии с целями и задачами развития системы образования и характером планируемых изменений.

Наиболее значимые направления деятельности, сложившиеся в практике методической службы школы:

- исследование уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;
- исследование социального заказа к уровню подготовки выпускника, маркетинг образовательных услуг с учётом потребностей родителей и обучающихся;
- изучение и внедрение в практику достижений педагогической науки и практики, педагогического опыта, научных исследований и инноваций в практику школы;
- модернизация содержания образования, научно-методическое обеспечение, изменения образовательного процесса в связи с новыми направлениями в сфере образования;
- развитие профессионализма педагогов, создание благоприятных педагогических условий для совершенствования педагогического мастерства, оказание профессионально-методической помощи педагогу в его практической деятельности;
- организация системы методических мероприятий (семинары, конференции и др.);
- использование разнообразных форм методических объединений педагогов (творческих групп).

Методическая служба востребована будет только тогда, когда сможет удовлетворить потребности основных своих заказчиков — педагогов.

Создание атмосферы заинтересованности — дело очень непростое и зависит от целого ряда факторов. Но очевидно одно: должна быть привлекательная для всех конструктивная основа, вокруг которой бы объединился коллектив. Ею может стать методическая работа, которая отвечает следующим требованиям:

- организована нестандартно, ярко, живо, интересно, с учетом индивидуальных запросов и возможностей учителя;
- приносит учителям ощутимую практическую помощь, то есть имеет непосредственный выход на уроки и внеклассную работу;
- сказывается на уровне подготовленности обучающихся, их отношении к обучению, к учителю, друг к другу;
- удовлетворяет более широкие духовные, эстетические, нравственные и другие запросы учителя;
- создает условия для творческого общения с коллегами, объединяет устремленность к общим целям.

Более эффективной, системной, отвечающей этим требованиям, является организация методического месячника.

При проведении методических месячников необходимо придерживаться определенной последовательности: от организационных и теоретических занятий (оперативки, консультации, colloquiums, обзор литературы и передового педагогического опыта по проблеме) к научно-методическим (конференции, психолого-педагогические, методические и другие семинары), от них — к практическим (конкурсы педагогического мастерства и методических находок, семинары-практикумы, уроки-панорамы, эстафеты передового опыта, различные организационно-деятельностные игры) и аналитическим (педсоветы, диагностико-аналитические семинары, эстафета передового педагогического опыта).

**Примерный план проведения методического месячника
«Педагогическое взаимодействие как важнейшее условие эффективности
образовательного процесса»**

Цель: повышение педагогического мастерства, совершенствование методической подготовки учителей.

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1.	Работа педагогических мастерских «Калейдоскоп профессионализма учителя»	1.11-	Учителя высшей категории
2.	Рекламная акция «Визитная карточка учителя»		Молодые специалисты, наставники
3.	Круглый стол «Новая форма оценивания учебных достижений, обучающихся» (портфолио)	2.11	Учителя 1-4 классов, заместитель директора по учебной работе
4.	Презентация методической выставки учителя «Кладовая педагогического мастерства»	9.11	Заместитель директора по учебной работе Руководители МО
5.	Практический семинар «Использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе»	16.11	Заместитель директора по учебной работе, учителя
6.	Конкурс педагогического мастерства «Мой лучший урок»	21.11-	Заместитель директора по учебной работе, учителя
7.	Педсовет «Современные подходы к контролю и оценке знаний обучающихся как структурным и функциональным компонентам образовательного процесса»	25.11	директор, заместитель директора по учебной работе, учителя, руководители МО
8.	КВН учителей «Ох, уж этот ФГОС»	28.11	Заместитель директора по воспитательной работе, учителя
9.	Итоги проведения методического месячника	30.11	Заместитель директора по учебной работе, учителя

**План проведения практического семинара по теме:
«Использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе»**

Мероприятие	Предмет	Класс	Кабинет	Тема	Ответственные
Открытые уроки	Немецкий язык	4	кабинет	«Животные. Расширение лексического запаса»	Учитель немецкого языка
	Русский язык	8	кабинет	Урок развития речи «Хвальноное слово словарю»	Учитель русского языка и литературы
	Физика	10	кабинет	«Решение задач с помощью обучающей программы»	Учитель физики
Выступления			Актовый зал	«Использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе» «Использование ИКТ	заместитель директора по учебной работе

				на уроках истории» «Возможно ли применение ИКТ на уроках физической культуры»	учитель истории учитель физической культуры
Показ видеоурока			Актовый зал		заместитель директора по учебной работе
Подведен ие итогов			Актовый зал		заместитель директора по учебной работе

**Положение о школьной методической выставке
«Кладовая педагогического мастерства»**

I. Цели и задачи школьной методической выставки.

- выявление уровня исследовательской, научно-методической работы в методических объединениях и кафедрах;
- презентация передового педагогического опыта в коллективе;
- выявление педагогов, активно участвующих в исследовательской, научно-методической деятельности;
- повышение уровня выставочной культуры.

II. Порядок проведения выставки.

- В выставке могут принять участие все педагоги школы, в том числе и совместители;
- На выставку представляются работы, выполненные педагогами за последние 3 года и ранее не выставившиеся;
- Итоги выставки подводятся экспертной комиссией на заседании методического совета школы;

- По итогам школьной выставки формируется выставочный павильон в актовом зале.

III. Номинации, по которым могут быть представлены материалы выставочной работы.

- Методика преподавания.
 1. Методические разработки отдельных уроков.
 2. Тематические разработки по методике преподавания.
 3. Методические пособия для обучающихся.
 4. Дидактический материал к урокам.
 5. Презентация к урокам и т.д.
- Обновление содержания образования.

Авторские программы курсов по выбору, элективных курсов, факультативов

- Инновационная работа, новые образовательные технологии (пакет документов по любому направлению инновационной деятельности).
- Внеклассная работа.
 1. Методические разработки, сценарии проведения внеклассных мероприятий.
 2. Программы кружков и приложения к ним.
- Самообобщение и обобщение педагогического опыта (в том числе в виде публикаций)

- Портфолио учителя

Структура в свободной форме.

IV. Презентация методической выставки.

Презентация может проходить в виде выставки учебно-методических материалов, слайд-шоу, доклада, сопровождаемого компьютерным показом с помощью мастера презентаций PowerPoint и других.

Творческий отчет по введению ФГОС НОО
(учителя начальных классов)
«Однажды в школе №...»

Сказочница:	Добрая сказка с хорошим концом В школьных делах нам сгодится во всём. Сказка школьная – сказка длинная, Будто славная песнь старинная. Мы традиций отцов не чураемся — Сказку вам показать постараемся.
Сказочница:	За горами, за лесами Против неба — на земле, Жил министр в одной стране. Он любил образование И, чтоб враз упрочить знания, Укрепить авторитет, Он созвал большой совет. На совете порешили, Чтоб отправить молодца (ФГОС его назвали) В дальние края.
Министр образования:	Ты езжай, брат, в Нефтекамск (Путь в далекий – край земли) В одну честную школу, что под номером вторым. Всё подробно разгляди И узнай секрет такой, Поразмысли головой, Почему-то там работники Не торопятся домой?
Сказочница:	Делать нечего, собрался И поехал в дальний град, Хоть и был тому не рад. Много ль, мало ли он ехал. Да приехал, наконец. Перед ним вторая школа — То не школа, а дворец!
II сцена	
Сказочница:	Три учителя деньком Собрались за столом. Стали думать и гадать, План работы составлять. Чтоб учиться, не зевать, Знаний больше получать.
Сказочница:	Заглянул он в ту светлицу. Здравствуйте, а вот и я. Ай да встреча, стало быть, Я сумел и к вам прибыть. Знаю, чувствую вопрос. Так встречайте — я ФГОС.
1 учитель	Что же честь нам на пороге? Вытирай скорее ноги. В школу нашу проходи, Да одежду береги, а то наш ученый мир

	Разберет на сувенир.
ФГОС	Вызывает интерес Ваш технический прогресс. Как детишек обучают, Со счетами аль без.
2 учитель	Опоздал с вопросом ты, А для нас уже компьютер! Есть проектор и доска Ученикам неведома тоска! А учебники у них электронные, И ребята учатся, как заморожённые!
ФГОС	Вот такой еще вопрос Занимает меня всерьёз. Вы какие любите розги С ивы, дуба аль берез?
3 учитель	Вот тебе таков ответ, В нашей школе розог нет! Ребятишек мы любим, и ласкаем, и жалеем. Каждый личность ведь у нас. Не ребёнок — просто класс! К учебным заданиям они проявляют большой интерес. Сами знания добывают И оценки выставляют. Решают и ставят задачи — И в этом их прогресс. Позиция школьника положительная, Учебно-познавательная мотивация исключительная. Всё хотят они узнать. Лишь пятёрки получать Любят Родину свою, школу, город и семью. Чувства людей уважают, И радуются вместе, и переживают. Чувство прекрасного тоже развивают. Мировую и естественную литературу изучают. Если что-то не поймут, Перед нами тут как тут. Розог мы не применяем, А работу детей направляем, Знание новые получать помогаем.
ФГОС	Ну, скажи-ка, вот так диво — Грызть науки без розог. Это ж надо силу воли, Чтоб работали мозги.
ФГОС	Вызывает интерес. И такой еще разрез: Кадры... где вы всех куете И на всех детей берёте? Чтобы знания пополнить, Нужно ж многое понять: Как учить, чему учить, И, конечно, оценить!
1 учитель	В нашей школе не знают бед.

	<p>Мы уже 2 десятка лет! Мы программы составляем, Курсы повышения посещаем, Семинары, диспуты, круглые столы. Молодежь мы обучаем, На работу вдохновляем.</p>
ФГОС:	<p>Вызывает интерес образовательный прогресс. Как детишек обучаете, После школы занимаете?</p>
2 учитель	<p>На уроках не скучаем, Деятельностный подход мы применяем. Дети знания добывают, Размышляют, объясняют и в работы оформляют. И оценивают сами и себя, и всех ребят. И от этого у них глазонки горят!</p>
3 учитель	<p>Все на ритмике танцуют, А потом они рисуют, Лепят, строят, мастерят, И о живописи говорят. Вот компьютерный кружок — Выбирай на вкус, дружок! Педагоги к нам приходят Из СЮН, ЦРТДиЮ, Ребятишек занимают, Эстетически развивают, Здоровье укрепляют, на творчество их вдохновляют. Много секций есть у нас, А педагоги — высший класс! Детям некогда скучать После уроков Деятельность внеурочная — она Для ребёнка нужная!</p>
ФГОС	<p>Ну и умный вы народ. Просто оторопь берёт! И учебу, и веселье сочетают круглый год. Эх, всем бы такую школу, Да таких учителей! Вот тогда бы и Россия выбралась бы из лаптей.</p>
ФГОС	<p>Нет, мне все предельно ясно! Что ж бегу теперь с докладом, всё проверил, разузнал. Вашу школу повидал. Всё увидел, посмотрел. Я желаю вам в работе только лишь успеха. Вижу: все учителя потрудились вы не зря!</p>
Сказочница	<p>Мы сказку сегодня для вас показали. Немного шутили, не все рассказали. Разве о школе так сразу расскажешь. Работу свою за весь год не покажешь! Вы нас не корите, вы нас не судите, А лучше к нам в гости скорей приходите!</p>

Участники методического месячника становятся активными, заинтересованными исполнителями всех коллективно-творческих наработок. Использование гуманистически направленных современных форм дает возможность формировать у учителей способность понимать внутренний мир другого человека, способность владеть собой, профессиональное самосознание, коммуникативность, профессиональную проницательность, педагогическую интуицию, формировать современный стиль педагогического мышления. Нестандартные формы методической работы позволяют активизировать личностный потенциал каждого учителя, создавать условия для дальнейшего роста.

Литература:

1. Голубева Л.В., Норенко И.Г. Методическая работа в школе. Организация, планирование, анализ. — Волгоград: Издательство «Учитель», 2007.
2. Никишина И.В. Мастер-класс для руководителей школы. Управление методической работой. — М.: Издательство «Глобус», 2010.
3. Сыромятникова Л.М. Педагогические советы. — М.: Издательство «Глобус», 2010.

Методический семинар как форма повышения квалификации педагога

Хамиранова Л. Б.,
заместитель директора по учебной работе
МОБУ СОШ №9

Современная школа невозможна без педагогов, размышляющих над собственным трудом, продвигающих его и делающих это занятие, в свою очередь, важнейшим фактором образования своих подопечных. Сейчас требуется профессионально компетентный педагог, владеющий большим творческим потенциалом, обладающий высокими духовно-нравственными качествами и новым педагогическим мышлением, новым видением школы, ученика, окружающего мира.

Сегодня пути повышения квалификации учителя в школе разнообразны: работа в методическом объединении школы, курирование молодого учителя опытным наставником, консультации в методических кабинетах и участие в разнообразных семинарах, курсах, лекциях, творческих группах, которые в последние годы интенсивно реконструируются, ищут новые формы и методы работы. Также проводятся фестивали педагогического мастерства, методические месячники и недели, работают школы молодого педагога, клубы молодых учителей.

У всех форм повышения педагогической квалификации учителей есть цель — помочь учителю в решении актуальных задач, предоставить возможность выбора из многообразных, гибких, мобильных и динамичных путей обучения, стимулировать профессиональный рост и развитие.

С целью активизации аналитической, исследовательской деятельности учителей в системе повышения квалификации используются разнообразные формы и методы. Существенное значение приобретает увеличение удельного веса практических занятий, семинарских занятий по обмену опытом, самостоятельные творческие работы учителей, мастер-классы. Хорошо принимаются учителями и дают положительные результаты деловые игры, включение в проектную деятельность, метод поиска решения проблемных ситуаций и т.д. Применение методов, позволяющих включать учителей в активную деятельность по усовершенствованию своих знаний и умений, существенно повышает его профессионализм.

Одной из форм активного профессионального потенциала учителя являются семинары. Семинары — форма теоретических занятий, построенных на самостоятельной работе обучаемых с литературой. Ведущая цель — приобретение и углубление теоретических знаний, их уточнение, осмысление, формирование педагогического мышления и собственных убеждений. Получаемые в ходе подготовки к семинару умения направлены на обслуживание процесса приобретения знаний: умение работать с литературой, умение организовывать свой

самостоятельный труд, умение оформить разными способами полученный материал: написать конспект, реферат, аннотацию, рецензию и т.п., умение четко и лаконично представить и защитить свои идеи, вести дискуссию, полемику.

Функции методического семинара (МС): систематизация знаний обучающихся в области методов и технологий педагогической деятельности; обобщение педагогического опыта (опыта научно-методических исследований, опыта практической деятельности); трансляция систематизированного педагогического опыта; совершенствование профессиональной деятельности педагогических работников.

Различают следующие разновидности методических семинаров:

По составу участников: постоянно действующий МС (педагоги определенного направления); расширенный МС (с привлечением иных категорий участников).

По функциональному назначению: МС по обобщению и обмену опытом (этот вид семинара во многом напоминает конференцию и должен строиться в соответствии с законами проведения научно-практических конференций);

МС, направленный на обучение, повышение квалификации (данный вид семинара представляет собой практическое занятие в системе повышения квалификации работников образования и имеет свои специфические законы организации и проведения).

По виду деятельности: педагогические; психологические; интеллектуальные и др.

По формам проведения:

традиционные — МС на основе доклада с его обсуждением; МС на основе серии сообщений по общей тематике (без основного доклада); семинар-практикум (современная интенсифицированная форма традиционного МС (включает 3 части: теоретическую, практическую, итоговую);

альтернативные (нетрадиционные) — МС-деловая игра (обучающая форма, в которой все участники наделяются определенными ролями); МС - дискуссия (проблемный семинар, «круглый стол»); МС-творческий отчет о методической деятельности (отдельного педагога, методического объединения, структурного подразделения); МС-презентация (используется для официального представления новых программ, нового педагогического опыта, учебника, методкабинета, новой литературы, дидактических материалов).

Рассмотрим методические особенности некоторых видов семинаров из опыта работы МОБУ СОШ №9.

Методический семинар-практикум

«Способы формирования и развития универсальных учебных действий»

Цель: формирование умения видеть основные виды универсальных учебных действий, освоить новую практику анализа ситуации с позиции оценки представленности тех или иных УУД

План подготовки

- 1.Определение ключевых вопросов для обсуждения: что понимается под каждым видом универсальных учебных действий (УУД), что входит в состав и что их владение дает школьнику.
- 2.Подбор соответствующей литературы, помогающей подобрать мнения и суждения, аргументы и факты; составление списка рекомендуемой литературы.
- 3.Сбор информации об особенностях дидактических систем творчески работающих учителей, анализ опыта их работы.
- 4.Подготовка теоретического и практического обоснования вопросов учителями.
- 5.Распределение участников по группам — для предварительного обсуждения вопросов.
- 6.Оформление наглядности (ключевых вопросов, схем, цитат, опорных конспектов, презентаций и др.)

План проведения.

- 1.Вступительное слово ведущего о целях и задачах семинара.
- 2.Совместное обсуждение и принятие правил участия в семинаре и регламента.

Актуализация рассматриваемых проблем и новых знаний и мотивация участников семинара. Знакомство коллег с разными видами универсальных учебных действий: личностными, познавательными, коммуникативными и регулятивными.

3. Работа в творческих группах

- 1 команда — личностные универсальные учебные действия;
- 2 команда — регулятивные универсальные учебные действия;
- 3 команда — познавательные универсальные учебные действия;
- 4 команда — коммуникативные универсальные учебные действия.

В рамках этого этапа предлагается проанализировать ситуации и найти в них разные виды УУД. Открытое, плодотворное обсуждение предлагаемых вопросов.

Задание 1. *Ознакомьтесь с предложенными материалами по универсальным учебным действиям. Выберите те универсальные учебные действия, которые вы рассматриваете, и дайте их краткую характеристику.*

Задание 2. *Найти разные виды УУД в мультфильме "Котенок с улицы Лизюкова" После просмотра мультфильма один представитель от группы презентует результаты работы, поясняя каждое УУД (это могут быть и те, которые не сформировались): где, в какой части мультфильма можно об этом говорить.*

4. Выступление учителей. Методы, приемы, формы работы при формировании УУД в начальной школе (выступление учителей начальной школы).

5. Работа в группах. Педагогам предлагаются 3-4 задания из математики, русского языка, литературы, окружающего мира, ИЗО (можно взять и другие предметы). Их задача: определить, какие из предложенных заданий направлены на формирование 1-2 видов УУД, а какие предлагают подойти к формированию и развитию УУД комплексно.

6. Краткое резюме ведущего после обсуждения каждого вопроса.

7. Совместная разработка и принятие рекомендаций.

8. Подведение итогов работы проведенного семинара и оценивание работы всех его участников.

Теоретический семинар. Эта форма занятий является необходимой для ознакомления учителей с современными достижениями педагогической науки и передовым педагогическим опытом. Она требует от выступающих доступного освещения в сообщениях, лекциях, докладах актуальных вопросов учебно-воспитательного процесса, содержания современных образовательных технологий, методик, методов и приемов обучения.

В школе проведен теоретический семинар «Нормативно-правовая база и методические рекомендации по вопросу аттестации», адресованный всем педагогам, которым была необходима информация о новом порядке аттестации в соответствии с Приказом № 276 Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». На семинаре были рассмотрены следующие вопросы:

1. Основные задачи проведения аттестации педагогических работников в условиях реализации ФГОС.

2. Нормативно-правовая база, регулирующая вопросы аттестации педагогических работников образовательных организаций.

3. Изменения, внесенные в порядок аттестации.

4. Виды аттестации.

5. Принципы и порядок проведения аттестации.

На семинаре педагоги ознакомились с основными задачами проведения аттестации и нормативно-правовыми документами, регулирующими вопросы аттестации педагогических работников; проанализировали вместе с ведущим новый порядок аттестации, инструкцию и требования по процедуре аттестации; определили особенности аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности и установления квалификационной категории.

Проведение теоретических семинаров следует планировать 2-3 (не чаще) раза в течение учебного года.

Разновидностью теоретического семинара является *психолого-педагогический семинар*, на котором рассматриваются вопросы психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса. Руководит работой такого семинара специалист — педагог-психолог.

С целью совершенствования учебно-воспитательного процесса в 2014-2015 учебном году проведены методические семинары по следующим темам:

№	тема	сроки
1	Семинар-практикум «Преемственность между начальной школой ДОУ»	октябрь
2.	Теоретический семинар «Нормативно-правовая база и методические рекомендации по вопросу аттестации».	октябрь
3.	Семинар-практикум «Преемственность начального и среднего образования»	ноябрь
4.	День открытых дверей. Открытые уроки. Родительское собрание	ноябрь
5.	Практический семинар. Деловая игра «Диагноз: неуспеваемость. Причины неуспеваемости и пути преодоления»	декабрь
6.	«Виды современных организационных форм обучения»	декабрь
7.	«Система работы педагогического коллектива по подготовке к ЕГЭ выпускников 11 класса в 2014-2015 учебном году»	февраль
8.	«Изучение родных языков в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения. Проблемы и пути их решения»	февраль
9.	«Система работы педагогического коллектива по подготовке к ОГЭ обучающихся 9-х классов в 2014-2015 учебном году».	март
10.	«Организация учебного процесса в соответствии с ФГОС ООО: урочная и внеурочная деятельность»	март
11.	«Использование новых педагогических технологий обучения как одно из необходимых условий повышения качества образования» (методический месячник).	апрель
11.	Деятельность классных руководителей по созданию условий для социализации, саморазвития и самореализации личности	апрель

Необходимым условием для проведения методического семинара является подбор разнообразных активных форм на каждом этапе семинара: проведение открытых уроков и внеклассных занятий, их развернутый анализ и обсуждение, обзор новой методической литературы, мастер-классы, подведение итогов методического дня в форме заседания, "круглого стола" или пресс-конференции с выступлениями отдельных учителей об итогах работы над методическими темами, руководителей школы с общей оценкой и анализом проведения мероприятия.

Дискуссия

Цель: вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы, выявление противоречий между различными точками зрения, применение теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения: коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика проведения: ознакомление слушателей с проблемой, постановка вопросов участникам, обсуждение различных точек зрения, заключение по итогам обсуждения.

Методический ринг

Цель: совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

Форма проведения: групповая работа (группа оппонентов, поддержки, сторонников и противников обсуждаемой проблемы)

Методика проведения: методический ринг как разновидность дискуссии при наличии

противоположных взглядов на вопрос или как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Методический диалог

Цель: обсуждение определенной проблемы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения: круглый стол

Методика проведения: Методический диалог ведется между ведущим и участниками или между группами участников, которые заранее знакомы с темой обсуждения. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

Деловая игра

Цель: отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий. Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Он активизирует творческую инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения: коллективная или групповая работа.

Методика проведения: процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа: конструирование игры, организационная подготовка, ход игры, подведение итогов.

Методический тренинг

Цель: отработка определенных профессиональных навыков и умений.

Форма проведения: индивидуальная или групповая

Методика проведения: тренировочный режим, доверительное и откровенное общение с применением раздаточного материала, ТСО.

План практического семинара

«Система работы педагогического коллектива по подготовке к ОГЭ обучающихся 9-х классов в 2014-2015 учебном году»

Форма проведения: круглый стол.

№ п/п	Вопросы для обсуждения	Ответственный
1.	Нормативно-правовые документы ГИА -9	Заместитель директора по УР
2.	Использование дифференцированного подхода в процессе подготовки к итоговой аттестации в 9-х классах	Учитель русского языка и литературы. Учитель математики
3.	Мониторинг и диагностика качества знаний учащихся по математике как один из способов повышения качества знаний	Руководитель ШМО учителей математики
4.	Опыт работы по подготовке к ОГЭ по географии	Учитель географии
5.	Посещаемость учебных занятий обучающимися «группы риска».	Классные руководители Социальный педагог
6.	Подведение итогов. Резервы повышения качества общеобразовательной подготовки обучающихся 9-х классов в 2014/2015 учебном году	Директор школы

План проведения семинара учителей творческой группы

«Виды современных организационных форм обучения»

Цель семинара-практикума: рассмотреть сущностные характеристики форм обучения, представить некоторые приемы и формы активизации познавательной деятельности школьников, отразить коллективный школьный опыт в диалоге с коллегами.

№ п/п	Мероприятие	Кл асс	Учитель
1.	Урок географии «Лесные зоны России»	8	Учитель географии
2.	Урок английского языка «Страдательный залог»	10	Учитель английского языка
3.	Урок биологии «Побеги. Почки»	6	Учитель биологии.
4.	Урок информатики «Сеть Интернет. Адреса в интернете»	10	Учитель информатики
5.	Обмен опытом. Формы работы с классом.		Учитель русского языка и литературы
6.	Анализ занятий. Обмен мнениями. Рефлексия. Подведение итогов		Заместители директора по УР и ВР

План проведения семинара
«Преемственность начального и среднего образования»

Форма проведения: день открытых дверей

№ урок ов	Время проведения	Открытый урок	Предмет	Место проведения	Кл асс	Ответственный
1.	9.50-10.25	«Лексическое значение слова»	<i>Русский язык</i>	кабинет	5а	учитель русского языка и литературы
	10.25-10.45	Знакомство родителей особенностями учебных программ. Требования к изучению предмета. Рекомендации.				
	9.50-10.25	«Синтаксический разбор простого предложения»	<i>Русский язык</i>	кабинет	5б	учитель русского языка и литературы
	10.25-10.45	Знакомство родителей особенностями учебных программ. Требования к изучению предмета. Рекомендации				
	9.50-10.25	«Синтаксический разбор простого предложения»	<i>Русский язык</i>	кабинет	5а	учитель русского языка и литературы
	10.25-10.45	Знакомство родителей особенностями учебных программ. Требования к изучению предмета. Рекомендации				
2.	10.45 - 11.20	«Деление»	<i>Математика</i>	кабинет	5а	учитель математик и
	11.20 - 11.40	Знакомство родителей особенностями учебных программ. Требования к изучению предмета. Рекомендации				
	10.45 - 11.20	Урок сказка «Первоначальное понятие о веществе»	<i>Природоведение</i>	кабинет	5б	учитель биологии
	11.20 -	Знакомство родителей				

	11.40	особенностями учебных программ. Требования к изучению предмета. Рекомендации				
	10.45 - 11.20	«Деление»	<i>Математика</i>	кабинет	5в	учитель математик и
	11.20-11.40	Знакомство родителей особенностями учебных программ. Требования к изучению предмета. Рекомендации				
3.	11.40-11.55	«Адаптация пятиклассников к новым условиям учебы».		Актовый зал		зам. директора по УР
4.	12.00-12.20	«Обыкновенная территория необыкновенно замечательных детей»		Актовый зал		педагог-психолог

Такой семинар по преемственности позволяет согласовать действия учителей-предметников, классных руководителей, родителей в поиске и осуществлении конкретных шагов в решении назревших проблем (учебных затруднений, эмоциональных проблем и др.), в подборе личностно-ориентированных технологий обучения, воспитания и развития учащихся. Проблемы, не решенные на этом этапе, переходят к другим специализированным структурам и службам — медикам, логопедам, коррекционным и социальным психологам и др.

Семинарско-методические занятия позволяют решать наиболее эффективные задачи активизации учебно-методической работы педагогов и ориентированы на обеспечение единства теоретической и практической подготовки учителя. Они стимулируют самообразовательную деятельность учителей, вводят их в круг педагогических инноваций.

Учителя, конечно, нельзя заставить быть творческим педагогом, он должен сам хотеть этого. Задача методической службы школы предрасположить педагога к творческой деятельности, а именно создать ситуацию успешности его работы. Удовлетворенность профессией приводит к тому, что педагогическая деятельность становится потребностью, учитель стремится к профессиональному росту.

Литература:

1. Ильенко Л.П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях. — М.: АРКТИ, 2003.
2. Кульневич С.В. Организация и содержание методической работы [Текст] / С.В. Кульневич, В. И. Гончарова, Т. П. Лакоценина. — Ростов н/Д.: Изд-во «Учитель», 2004.
3. Никишина И.В. Мастер-класс для руководителей школы. Управление методической работой. — М.: Глобус, 2010.
4. Рухленко Н.М. Работа по повышению профессионального мастерства педагогических кадров // Практика административной работы в школе. 2003.
5. Управление современной школой: Пособие для директора школы / Под ред. М.М. Поташника. — М., 1992.
6. Пахомова Е.М. Проблемы выявления, изучения, обобщения и распространения педагогического опыта в работе учреждений методической службы [Текст] / Е. М. Пахомова // Методист. — 2009. — №1. — С. 28-32.

Роль анализа в эффективном управлении педагогическим коллективом

Байрузова Н.Л.,

заместитель директора по учебной работе
МОБУ СОШ №14

Решение теоретических и практических задач управления образовательным учреждением приобретает все большее значение в связи с гуманизацией и демократизацией, возрастанием роли и значимости защиты прав и свобод человека, развитием рыночных отношений, формированием новых социальных структур и форм управления.

Функция педагогического анализа в ее современном понимании введена и разработана в теории внутришкольного управления.

Педагогический анализ в структуре управленческого цикла занимает особое место: с него начинается и им заканчивается любой управленческий цикл, состоящий из последовательно взаимосвязанных функций. Исключение педагогического анализа из общей цепи управленческой деятельности приводит к ее распаду, когда функции планирования, организации, контроля, регулирования не получают в своем развитии логического обоснования и завершения.

Эффективность управленческой деятельности во многом определяется тем, как руководители школы владеют методикой педагогического анализа, как глубоко ими могут быть исследованы установленные факты, выявлены наиболее характерные зависимости. Несвоевременно или непрофессионально проводимый анализ в деятельности директора школы приводит на этапе выработки цели и формирования задач к неконкретности, расплывчатости, а порой к необоснованности принимаемых решений. Незнание истинного положения дел в педагогическом или ученическом коллективе создает трудности в установлении правильной системы взаимоотношений в процессе регулирования и корректировки педагогического процесса. Основное назначение педагогического анализа как функции управления состоит в изучении состояния и тенденций развития педагогического процесса, в объективной оценке его результатов с последующей выработкой на этой основе рекомендаций по упорядочению управляемой системы. Эта функция — одна из наиболее трудоемких в структуре управленческого цикла, так как анализ предполагает выделение в изучаемом объекте частей в единое целое, установление связей системообразующих факторов. В теории и практике внутришкольного управления определены основные виды педагогического анализа в зависимости от его содержания — параметрический, тематический, итоговый.

Параметрический анализ направлен на изучение ежедневной информации о ходе и результатах образовательного процесса, выявление причин, нарушающих его. Как правило, по итогам параметрического анализа вносятся поправки и изменения в ход регулирования целостного педагогического процесса.

Предметом параметрического анализа является изучение текущей успеваемости, дисциплины в классах и в школе за день и за неделю, посещаемости уроков и внеклассных занятий, санитарного состояния школы, соблюдение расписания занятий.

Основное содержание параметрического анализа, проводимого директором школы и его заместителями, составляет посещение уроков и внеклассных занятий. Фиксирование результатов параметрического анализа, их систематизация и осмысление подготавливают тематический педагогический анализ. Параметрический анализ — это не просто констатация фактов, а их сравнение, обобщение, поиск причин их возникновения и прогнозирование возможных последствий. Результаты такого анализа и принятые на их основе решения требуют оперативного выполнения.

Тематический анализ направлен на изучение более устойчивых, повторяющихся зависимостей, тенденций в ходе и результатах педагогического процесса. В содержании тематического анализа в большей мере проявляется системный подход к изучению урочной и внеурочной деятельности. Если предметом параметрического анализа может выступать отдельный урок или внеклассное занятие, то предметом тематического анализа уже является

система внеклассной работы и т.д. Директор школы или завуч могут получить наиболее полное представление о работе учителя, лишь проанализировав ряд уроков, занятий, получив, таким образом, представление о системе работы учителя. Содержание тематического анализа составляют такие комплексные проблемы, как оптимальное сочетание методов обучения, формирование системы знаний, учащихся; система работы учителей, классных руководителей по воспитанию нравственной, эстетической, физической, интеллектуальной культуры и др.; система работы учителя по повышению уровня педагогической культуры; деятельность педагогического коллектива по формированию инновационной среды в школе и др.

Этот вид педагогического анализа позволяет директору школы сосредоточиться на изучении и выявлении особенностей проявления тех или иных сторон педагогического процесса, определить их взаимодействие с другими сторонами, компонентами и системой в целом. Опираясь на данные параметрического анализа, руководитель школы в ходе тематического анализа подготавливает и обосновывает содержание и технологию итогового анализа.

Итоговый анализ охватывает более значительные временные, пространственные или содержательные рамки. Он проводится по завершении учебной четверти, полугодия, учебного года и направлен на изучение основных результатов, предпосылок и условий их достижения. Итоговый анализ подготавливает протекание всех последующих функций управленческого цикла. Информация для итогового анализа может быть получена из четвертных, полугодических контрольных работ, данных официальных отчетов, справок, представляемых учителями, классными руководителями, представителями администрации школы, общественных организаций.

Объектом постоянного внимания руководителя школы является посещение и педагогический анализ урока. В управленческой деятельности руководителя школы выделяются три вида анализа урока: *развернутый*, *краткий* и *аспектный*.

Развернутый педагогический анализ урока предполагает детальное выделение и обсуждение всех моментов урока как единого целого: определение воспитательных, дидактических, психологических, санитарно-гигиенических требований к уроку. Он проводится при посещении уроков начинающих учителей и учителей, чей опыт является предметом специального изучения для обобщения и распространения опыта.

Краткий анализ урока со стороны директора, завуча или методиста требует от них объективного изложения предложений и рекомендаций. Краткий анализ урока – это не анализ «на бегу», это не посещение урока для галочки; такой анализ требует хорошего знания личности учителя, высокой методической и управленческой культуры.

Аспектный анализ направлен на изучение какого-либо одного аспекта урока, например, на использование средств наглядности для развития познавательной активности учащихся или на изучение системы работы учителя при проверке домашнего задания или особенностей групповой работы, учащихся на уроке.

Важное место в аналитической деятельности руководителя занимает педагогический анализ воспитательных мероприятий, коллективных творческих дел.

Содержательную основу итогового анализа работы школы за учебный год составляют следующие направления: качество преподавания; выполнение образовательных программ и государственных стандартов; качество знаний, умений, навыков учащихся; уровень воспитанности школьников; состояние и качество методической работы в школе; эффективность работы с родителями и общественностью; состояние здоровья школьников и санитарно-гигиеническая культура; результативность деятельности совета школы, педагогического совета и др.

Проведение итогового анализа, его объективность, глубина, перспективность подготавливают работу над планом нового учебного года.

Процесс управления любой педагогической системой предполагает целеполагание (постановку целей) и планирование (принятие решений). Совершенствование целеполагания и планирования управленческой работы диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы.

Литература:

- 1.Алямовская В.Г. Разработка вариативных календарных планов ОУ // Управление ОУ. — 2002. — №6. — С. 25-37.
- 2.Белая К.Ю. Руководство ОУ: Контрольно-диагностическая функция. М.: 2004. — 64 с.
- 3.Белая К.Ю. Планирование работы ОУ по результатам на год. //Управление ДОУ. — 2002. — №3.
- 4.Вершинина Н.Б., Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в ОУ: Справочно–методические материалы. — Издательство «Учитель», 2010. — 111 с.
- 5.Воробьева Т.К. Планирование работы образовательного учреждения. — М.: «Ансел-М», 1997. — 64 с.
- 6.Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ОУ. — М.: Айрис-Дидактика, 2007. — 192 с.
- 7.Голицына Н.С. Перспективное планирование воспитательно-образовательного процесса. — М.: Скрипторий, 2008. — 32 с.
- 8.Денякина Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности ОУ. — М.: Новая школа, 2008. — 96 с.
- 9.Казакова И.Н. Годовое планирование в ОУ: Трудности, ошибки, пути преодоления. — М.: ТЦ Сфера, 2005. — 64 с.
- 10.Корепанова М.В., Липчанская И.А. Контроль функционирования 2. и развития ОУ. — М.: Творческий Центр Сфера, 2005. — 80 с.