«Ақмола облысы білім басқармасының Ақкөл ауданы бойынша

білім бөлімінің Ақкөл қаласы, Кеңес Одағының Батыры

Петр Михайлович Исаков атындағы № 1 жалпы білім беретін мектебі» КММ

КГУ «Общеобразовательная школа № 1 имени Петра Михайловича Исакова,

Героя Советского Союза, города Акколь отдела образования по Аккольскому району управления образования Акмолинской области»

**«Управление методической работой как одно из важнейших направлений образовательного менеджмента»**

Бреус Светлана Станиславовна

Заместитель директора по научно-методической работе

КГУ «Общеобразовательная школа №1 им. П. Исакова»

г. Акколь Аккольский район 2021г.

Содержание

1. Сведения об авторе -------------------------3

2.Тема опыта------------------------------------2

3.Условия формирования опыта------------2

4.Актуальность опыта-------------------------2

5.Теоретическое обоснование опыта-------3

6.Ведущая педагогическая идея опыта-----7

7.Технология опыта-----------------------------8

8.Приложение№1 Кочинг «Обучение талантливых и одаренных учеников»--23

9.Приложение №2 Коучинг«Групповая работа – основа диалогического обучения»----------------------------------------------------------------------------------25



**1.Сведения об авторе**

Бреус Светлана Станиславовна

Место работы: КГУ «Общеобразовательная школа № 1 имени Петра Михайловича Исакова,

Героя Советского Союза, города Акколь отдела образования по Аккольскому району управления образования Акмолинской области»

Педагогический стаж :29 лет

Категория: Педагог-исследователь

Преподаваемые предметы: Самопознание, художественный труд

Специальность: Учитель Изобразительного искусства и черчения

Контактный телефон: 87014265004 foks-ss@mail.ru

Тема обобщения : Управление методической работой как одно из важнейших направлений образовательного менеджмент

**2.Тема опыта: Управление методической работой как одно из важнейших направлений образовательного менеджмента**

Пoследние десятилетия перед казахстанской системoй oбразования стoит целый ряд вызовов, требующих ее глубoкой мoдернизации, часть из котoрых обуслoвлены мировыми тенденциями развития мира и образования как составной части мира, а часть - сугубo отечественными услoвиями сoциально-эконoмического развития. Образoвательный процесс – слoжная и многoуровневая работа, сoстоящая из множества связанных между сoбой звеньев. Пoэтому успешнoсть шкoльного образoвания в равной мере зависит как oт работы каждoго педагoга в отдельнoсти, так и от работы администрации шкoлы. В этой связи уместно будет использовать термин образовательный менеджмент.

Менеджмент, оснoвной целью кoторого выступает управление кадровым потенциалoм организации в целях повышения её работы, нахoдит применение в самых разнoобразных сферах человеческoй деятельнoсти. Самoй пoпулярной и общепринятoй отраслью для реализации пoдобных идей принятo считать бизнес, в которoм грамoтное управление персoнала пoвышает прибыльность кoмпании. Тем не менее, с течением времени, развитием oбщества и идей менеджмента, оснoвные направления менеджмента начали прoникать и в другие типы рабoчих коллективoв. Одним из таких коллективов на сегoдняшний день считается педагoгический.

Главная цель управления педагoгическим коллективoм: создать профессионально – личностную зону успеха каждому сотруднику, повысить его заинтересованность в совершенствовании свoего педагогическогo мастерства, проявлении твoрческой активнoсти и духoвного единения с участниками образовательнoго процесса через oвладение ключевыми и прoфессиональными компетентностями.

**3.Условия становления опыта**

Данный опыт прошел апробацию на базе КГУ «Общеобразовательная школа №1 им. П. Исакова с 2019 по 2021уч. года

**4.Актуальность опыта**

Актуальность даннoй работы определяется тем, что в услoвиях мoдернизации образования в Казахстане важной задачей методической службы образовательного учреждения становится обеспечение реализации новых приоритетов образовательной пoлитики, помoщь педагогам в достижении высoкого уровня профессиональной деятельности, научно-методическое сопрoвождение инновациoнных процессов. Осoбую значимость приобретает разработка новых подходов к построению мoдели методической работы в шкoле, направленной на повышение кoмпетентности педагогов.

Согласнo исследованиям, потребность в организации методической работы в школе как никогда свoевременна, ощущается необхoдимость пересмoтра содержания и фoрм деятельности с учётом актуальных научных направлений. Современная методическая служба образoвательного учреждения является качественно новым этапом развития в этoй области.

Вместе с тем в услoвиях модернизации образования, внедрения новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, реализации новых моделей и содержания непрерывного профессионального образования возникли противоречия:

- между необходимостью модернизации системы управления методической работой в школе и отсутствием теоретических основ стратегии и тактики этой модернизации;

- между повышенными требованиями к работе педагогов и неготовностью к удовлетворению данных ожиданий общества в силу недостаточности научно-методической и технологической поддержки их деятельности;

- между сохранением традиционных подходов в управлении методической работой в организации образования и неудовлетворенностью педагогов устаревшими формами, методами, содержанием методической работы.

Анализ актуальности и противоречий позволил сформулировать проблему и тему исследования: «Управление методической работой как одно из важнейших направлений образовательного менеджмента»

**5.Теоретическое обоснование**

В современном обществе сегодня наблюдаются новые образовательные потребности: внимание к запросам всех участников образовательных отношений, возможности образовательных учреждений.

Предпосылки решения проблемы управление методической работой раскрыты в ряде исследований:

– повышение качества педагогической деятельности рассматривались в работах В.И. Гинецинского, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, А.Е. Марона, Э.М. Никитина, В.А. Сластенина, А.И. Щербакова и др.;

– методическая деятельность в работах В.Г. Быковой, В.В. Дудникова, Н.Д. Иванова, В.М. Лизинского, Н.В. Немовой, А.П. Ситник, В.И. Дружинина, Л.Ф. Спирина и др.;

– организации методической работы в школе посвящены труды Р.И. Будниковой, Л.П. Быстровой, В.И. Дружинина, С.Г. Воровщикова, Л.И. Дудиной, В.И. Зверевой, Е.Н. Линчинской, И.Н. Орловой и др.

В последнее время особое внимание уделяется основам методического сопровождения инновационной деятельности педагогов и образовательных учреждениях (О.М. Зайченко, Е.И. Казакова, Т.А.Каплунович, М.Н. Певзнер, Е.Е. Сергеева, А.П. Тряпицына, Р.М. Шерайзина, А.Г

Понятие «методическая работа», «методическая служба», «методист» появились менее ста лет назад, - в начале ХХ века, хотя материалы о зарождении организационных форм методической деятельности можно найти еще в ХIХ веке. Во второй половине ХIХ века получает распространение практика проведения съездов учителей. На съездах анализировались уроки, посещенные попечителем учебных заведений, зачитывались рефераты о своих успехах и недостатках. Таким образом, уже тогда определились важные составляющие методической работы: посещение и анализ уроков, самоанализ, обобщение личного опыта, обмен педагогическим опытом. Тогда же стали возникать и прообразы современных методических объединений - предметные секции при обществах взаимопомощи учителям.

В 1920-е годы в связи с ликвидацией неграмотности в школы пришло много учителей-неспециалистов, и методическая работа вновь приобрела особую актуальность. Ею стали руководить «методические бюро», позднее преобразованные в педагогические или методические кабинеты, а некоторые в институты усовершенствования учителей. В 30-х годах в первых Положениях о педагогических кабинетах нашли свое отражение обязанности методистов: посещение и анализ уроков учителей, оказание им консультативной помощи, планирование и проведение заседаний методических объединений, обзор литературы, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

К 60-м годам сложились практически все ставшие традиционными формы методической работы. Этот же период характерен и появлением первых серьезных научно-теоретических исследований, посвященных методической работе. Так, в своем диссертационном исследовании В.Т. Рогожкин определил три основные организационные формы методической работы: педагогический совет, методическое объединение, самообразование.

В 70-80-е годы стали появляться серьезные исследования, затрагивающие различные аспекты методической работы. При этом следует отметить, что для указанного периода было характерно ее отождествление с системой работы по обобщению и внедрению в школьную практику передового педагогического опыта и повышением квалификации педагогов.

В последние годы интерес к методической работе в педагогике и школоведении значительно вырос. Вопросы о том, что такое методическая работа, каковы её функции, содержание и формы деятельности, каково вообще место методиста в школе, неоднократно и достаточно широко рассматривались как с теоретических, так и с научно-практических позиций в трудах В.И. Андреева, Ю.К. Бабанского, И.В. Жуковского, Л.П. Ильенко, В.М. Лизинского, А.М. Моисеева, Н.В. Немовой, М.М. Поташника и др.

Методическая деятельность или методическая работа предполагает подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров по всем аспектам преподаваемых предметов и по всем видам педагогической деятельности. В изданной в 1988 г. под редакцией Ю.К. Бабанского книге «Методическая работа в школе: организация и управление» собственно методическая работа определяется как «целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя (включая и меры по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива школы в целом, а в конечном счете - на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных школьников».

**6. Ведущая педагогическая идея опыта**

Цель исследования – научное обоснование и разработка модели управления методической службой школы через образовательный менеджмент

Объект исследования - методическая служба в КГУ «Общеобразовательная школа №1 им. П. Исакова»

Предмет исследования - формы, методы, методики реализации функций управления методической работой в ОУ

Гипотеза исследования - эффективность управления методической работой в современном образовательном учреждении может быть повышена за счёт введения образовательного менеджмента , что должно привести к более полному и эффективному удовлетворению профессиональных запросов, интересов в деятельности педагогов и руководителей учащихся.

Для достижения поставленной цели исследования были определены следующие задачи:

* Проанализировать состояние проблемы управления методической работой в ОУ на данном этапе развития образования с целью выработки своей исследовательской позиции и определить категориальный аппарат исследования.
* Провести проблемный системно-диагностический анализ качества и эффективности методической работы в современной ОУ.
* Разработать адекватную модель управления методической службой ОУ в условиях модернизации образования.
* Установить взаимосвязь методической службы ОУ и развития педагогического коллектива.

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использовались следующие методы: критический анализ управленческой, психологической, исторической, педагогической составляющей по проблеме исследования; контент-анализ нормативной и учебно-методической документации, наблюдение и анкетирование; изучение результатов и продуктов деятельности учителей и руководителей ОО.

Методическая работа в условиях реформирования системы образования имеет особую ценность. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. В понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого- педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения.

Методическая деятельность в ОО как раз и направлена на развитие всего перечисленного выше. Методическая работа помогает учителю избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу. Методическая работа в школе - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки, передового, педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого учителя. Этот комплекс ориентирован на повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - на повышение качества и эффективности образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития учащихся.

Согласно профессионального стандарта сегодня педагог должен уметь на высоком уровне, комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи, а именно:

- диагностировать уровень развития учащихся, выстраивать реальные цели и задачи своей деятельности и деятельности учащихся;

- отбирать целесообразные содержание, способы и средства с учётом развития познавательных и социальных характеристик учащихся, отслеживать результаты своей деятельности и достижения учащихся;

- разрабатывать и реализовывать вариативные образовательные программы, творчески применять известные и разрабатывать авторские образовательные идеи, технологии, методические приёмы;

- организовывать познавательную деятельность, быть проводником в огромном «море» информации в условиях современности.

В этой связи особое значение приобретает методическая работа в школе, способствующая развитию педагогического мастерства. Поскольку методическая работа может существенно влиять на качество обучения и воспитания, на конечные результаты работы ОУ, можно рассматривать её как важный фактор управления образовательными отношениями, а также необходимость управления методической работой в ОО.

**7.Технология опыта**

За рубежом менеджмент в образовании или школьный менеджмент определяется как «сосредоточение на процессе принятия наиболее важных решений в школе». Основная идея школьного менеджмента базируется на децентрализации управления в системе образования, - в ее контексте школьный учитель должен быть наделен правами участвовать в разработке и принятии наиболее важных для своей школы решений.

Образовательный менеджмент в современный период в Казахстане представляет собой развивающуюся науку, которая базируется на теории менеджмента и теории систем, теории управления социальными объектами. При этом многие авторы применяют к образованию общие принципы теории управления, рассматривая образовательную систему как социальную, что представляется мне недостаточным. Выделение системных закономерностей наряду с учетом особенностей образовательной системы и определение задач, функций и принципов образовательного менеджмента на этой основе я вижу перспективу развития образовательного менеджмента.

Менеджмент — не только наука, но и искусство практического управления людьми. Как и во всякой другой сфере интеллектуальной и практической деятельности, научность управления и искусство управления дополняют друг друга. Следовательно, эффективность системы управления обеспечивается умением руководителей овладевать искусством творческого применения научных принципов управления в конкретных ситуациях. В условиях рыночной экономики будет справедливо утверждать о применимости механизмов менеджмента к сфере образования, поскольку образование — это тоже процесс управления, управления социальным институтом подготовки и включения индивидов в различные сферы жизнедеятельности общества, их приобщения к культуре человечества .Но необходимо учитывать специфику управления в педагогической сфере, потому как образовательный менеджмент призван изучать вопросы как управления образованием, так и управления процессами управления образованием.

Анализ научной литературы позволил выделить две концепции в определении понятия «образовательного менеджмента»:

1. Образовательный менеджмент – это управление образованием, включающее комплекс управленческих мер и решений, связанных с руководством образовательными учреждениями и образовательными системами.

2. Образовательный менеджмент – это деятельность, направленная на развитие организации посредством образования его сотрудников, расширения педагогических функций организации, формирования ее корпоративной культуры, привлечения персонала к инновационной деятельности.

Так, можно заметить, что образовательный менеджмент рассматривается как управление в системе образования и образование в системе управления. Данные различные концептуальные подходы объясняются в первую очередь междисциплинарностью самого явления образовательного менеджмента. Междисциплинарность подтверждается наличием в данном термине педагогической и экономической составляющих: педагогическая составляющая связана с содержанием и способами организации образовательного процесса, с трансляцией и формированием коллективного и индивидуального знания. Экономическая составляющая связана с экономически целесообразным, рациональным управлением данным процессом, его организацией, маркетингом и позиционированием на рынке образовательных услуг

Однако особенности управленческой работы в сфере образования имеют разительные отличия от сферы бизнеса. В качестве основного и принципиального различия можно выделить конечный продукт Образовательных Организаций. Как упоминалось ранее, продуктом бизнеса является конкретное благо, и целью менеджера может являться как увеличение его производства, так и качество, и скорость реализации.

В свою очередь, основной задачей школы является выпуск социализированного и разнопланово развитого индивида, который сможет реализовать свой потенциал и быть конкурентоспособным с другими выпускниками. В дополнение к этому, особенности профессиональной деятельности в сфере образования имеют отличия, что вытекает из специфики конечного продукта. На основе данной концепции можно выделить еще ряд отличий между менеджментом в его широком смысле и спецификой образовательном среды, но мы остановимся на двух вышеуказанных принципах.

В первую очередь, стоит оценивать педагогическую деятельность не с точки зрения создания продукта из ничего, сколько из обработки получаемого материала. Отсюда проистекают следующие различия:

- Каждый ученик представляет собой индивидуальность с уникальным набором навыков, умений, интересов и прочего.

- Результатом работы ОУ не является однотипные выпускники, главной задачей школы является удовлетворение в трудовом плане потребностей общества.

- На школу в большей мере влияют изменения, происходящие в обществе. Ученики, как часть социума, подвергаются влиянию новых течений и идей, возникающих вокруг них. Они получают данную информацию как самостоятельно, путем просмотра телепередач или интернета, так и от родителей или сверстников. Один и тот же класс за время обучения может изменить манеру поведения и взглядов на окружающий мир несколько раз, что затрудняет педагогическую работу.

- Помимо выполнения конкретных обучающих функций, каждый учитель так же проводит воспитательную работу и занимается всесторонним развитием обучающихся. Это предполагает комплексную подготовку не только начитанного и способного к определенной деятельности гражданина, но и нравственно воспитанного и легко адаптирующегося в социуме индивида .

Далее мы рассмотрим принципы менеджмента в сфере образования с исключительно профессиональной деятельности.

1. С одной стороны, среднестатистическое производство (завод, небольшой офис или агентство) представлено перечнем персонала, основная квалификация которого в целом совпадает, должностное разнообразие не сильно влияет на специализацию, как и в школе. Но, в то же время, основные педагогические дисциплины, преподаваемые в школе, требуют специфических познаний. Принципы работы всех работников одинаковы, но для смены специализации учителя физики на учителя русского языка, к примеру, требуется трудоемкая и долгая переквалификация. Поэтому, несмотря на общность рабочего процесса, каждый преподаватель – узкий специалист.

2. Большая разница между преподавателями одних дисциплин. В каждом городе и в каждом Методическом Объединении существуют если не лучшие, то именитые преподаватели, качественно выделяющиеся на фоне других. Результат их труда, как правило, выше, они пользуются авторитетом не только в педагогическом сообществе, но и за его пределами. Это отличает педагогику в плане вариативности и возможности проявить себя.

3. Публичность**.** Каждый преподаватель, вне зависимости от того, находится он на работе или в общественном месте, является лицом публичным. Специфика воспитательной части образования подразумевает определенный кодекс для учителей в этом плане. Большинство работников сферы бизнеса не испытывают такой необходимости. Он всегда находится в тени. Отчасти такое резкое различие объясняется воспитательной направленностью образовательных организаций. Учитель или педагог является не только передатчиком знаний и умений, но так же несет воспитательную функцию. А, следовательно, сам должен являться примером для своих учеников.

4. Автономность. Каждый преподаватель, по сути, имеет полную свободу в выборе методов и приёмов обучения детей, если выбранный путь приносит результаты и не наносит детям вреда. В этом открывается творческая составляющая преподавания, позволяющая реализовывать свой творческий и интеллектуальный потенциал на благо детей.

В теории менеджмента выделяют следующие основные функции: планирование, организацию, мотивацию, контроль. Эти четыре первичные функции объединены процессами коммуникации и принятия решений. Такой процессный подход к определению функционального состава менеджмента принят среди специалистов всех сфер деятельности. Применительно к школе функции менеджмента имеют специфические особенности и подфункции П.И. Третьяков в книге «Управление школой по результатам» выделяет следующие функции управления:

* информационно – аналитическую;
* мотивационно – целевую;
* планово – прогностическую;
* организационно – исполнительскую;
* контрольно – диагностическую;
* регулятивно – коррекционную функции.

Процесс управления для всех самоуправляющих систем, сводится к тому, что функциональные звенья управления рассматриваются как относительно самостоятельные виды деятельности. Между тем все они взаимосвязаны и последовательно, поэтапно сменяют друг друга, образуя единый управленческий цикл.

Таким образом, представление об образовательной системе как о сложной , постоянно изменяющейся системе, состоящей из внутренних нелинейных подсистем, подверженных колебаниям внешних и внутренних воздействий, является наиболее реалистичной моделью. Следовательно, значительное количество составляющих образовательного менеджмента (педагогическая, экономическая, социальная, психологическая, информационная) определяют необходимость разрешения противоречий между потребностями и интересами стейкхолдеров образования.

Системная сложность и хаотический характер образовательных процессов существенно усложняет управление системой. В этой связи нивелирование противоречия между экономикой, педагогикой и интересами государства, общества и личности видится возможным при реализации поэтапного подхода в образовательном менеджменте на всех уровнях системы, позволяющего не только установить границы образовательных и вспомогательных процессов, структурировать их входы, выходы и ресурсы, но и осуществлять управление качеством всех названных процессов, тем самым удовлетворяя потребности всех стейкхолдеров образования.

Основной формой методической работы принято считать школьные методические объединения учителей. А между тем, работа методических объединений не может полностью удовлетворить потребности педагогов и требований администрации к методической работе. Будучи организационной формой, она должна определять направления и формы взаимной и индивидуальной педагогической деятельности. Все формы методических занятий делятся на две большие группы: индивидуальные и групповые (коллективные). Индивидуальная работа позволяет учителю самостоятельно и объективно определить свои слабые стороны, спланировать работу по личному графику, оперативно отслеживать и корректировать процесс обучения. Групповые формы, не являясь такими мобильными, охватывают гораздо больший объём знаний, знакомят с передовым опытом в концентрированном виде, способствуют объединению педагогов в коллектив, нахождению оптимальных решений педагогических проблем.

К индивидуальным формам относятся: самообразование; изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес; рефлексия и анализ собственной деятельности; накопление и обработка материала по сопутствующим педагогике дисциплинам (наукам): психологии, валеологии, методике преподавания; создание собственной папки достижений (портфолио); создание методической копилки; разработка собственных средств наглядности; работа над собственной методической темой, имеющей интерес для педагога; разработка собственных диагностических материалов, ведение мониторинга по определенной проблеме; подготовка выступления на педсовете по проблеме; посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег; персональные консультации; индивидуальная работа с наставником (наставничество); разработка авторского курса или учебного пособия и др.

Современный образовательный менеджмент выделяет восемь функций управления: анализ; прогнозирование; планирование; организация; контроль; координация; регулирование; стимулирование. Все эти функции управления полностью должны присутствовать в управлении методической работой организации образования. А правильно их реализовать, подобрать соответствующие средства и методы - это задача квалифицированного менеджера.

Прогнозирование - это сложный процесс, от правильной реализации которого будет зависеть весь дальнейший путь процесса. Б.С. Гершунский даёт следующее определение педагогического прогнозирования - это «специально организованное комплексное научное исследование, направленное на получение опережающей информации о перспективах развития педагогических объектов с целью оптимизации содержания, методов, средств и организационных форм воспитательно-образовательной деятельности на разных ступенях образования».

Для проведения корректного процесса прогнозирования необходимо владеть набором специальных научных методов: моделирование; экстраполяция; метод экспертных оценок; опрос субъектов деятельности; социометрия; причинно-следственный метод; метод мозгового штурма; генетический метод; метод исторических аналогий.

Моделирование - это процесс имитации будущих процессов в абстрактной форме. Позволяет просмотреть возможные результаты и последствия деятельности.

Экстраполяция - распространение изученных ретроспективных тенденций, наблюдений, выборочных данных на перспективу.

Метод экспертных оценок - основан на достижении согласия в группе экспертов по поводу будущего развития какого-либо объекта или процесса. Причинно-следственный метод - основывается на большом количестве статистических данных.

Метод мозгового штурма - процесс нахождения лучшего решения поставленной проблемы, путем выбора из максимального большого количества предложенных вариантов.

Метод исторических аналогий - основывается на нахождении в историческом прошлом объекта с похожими характеристиками и изучение процесса его развития по определенной проблематике.

Если задача прогнозирования состоит в том, чтобы наметить перспективные цели и задачи методической работы и указать пути их достижения, то планирование ставит конкретные цели и сроки, определяет исполнителей и ответственных. Планирование призвано обеспечить структуризацию процесса работы, выстроить всю технологическую цепочку для достижения целей.

Планирование должно быть строго систематизировано и включать в себя следующие этапы.

-анализ и оценка исходного состояния системы;

-определение главных задач, которые необходимо решить в планируемом периоде;

-спроектировать ожидаемые результаты. Обязательно в количественных и диагностируемых характеристиках;

-подобрать комплекс мер для достижения задач;

-установить сроки и ответственных за реализацию данных мероприятий;

-определить объем и структуру ресурсов необходимых на разных этапах реализации плана.

Результатом планирования должен быть конкретный план.

Следующими функциями управления после создания плана является организация и контроль. Самый замечательный план потерпит неудачу, если будет плохо организовано его выполнение. Что же понимают под функцией «организация»?

Классический менеджмент даёт следующее определение: «Организационная функция - это совокупность действий и процедур, ведущих к упорядочению и согласованию взаимосвязей между компонентами системы. Организовать - это значит разделить на части и делегировать для выполнения какой-либо управленческой задачи, путём распределения ответственности, полномочий, а также сформировать устойчивые организационные структуры, процедуры и связи.» Организационная функция состоит из 2 фаз:

* формирование управленческой задачи, принятие решения и ее реализации, доведение до исполнителей, выбор средств и способов действий, распределение поручений, создание для исполнителей стимулов и мотиваций, делегирование исполнителям некоторых властных полномочий;
* создание необходимых условий для исполнителей, приобретение ресурсов, обеспечение финансами, предоставление рабочих мест и их оснащение.

Ещё одной функцией управления, которая должна исполняться руководителем, является функция контроля. Контроль - это функция управления, которая служит средством обратной связи между субъектом и объектом управления и представляет собой осуществляемый субъектом комплекс мер по надзору за реализацией управленческих решений, проверки жизнедеятельности организации с целью выявить возможные отклонения и осуществить коррекцию. Целью контроля является сбор, накопление, обработка и подготовка к анализу информации о состоянии управляемого процесса или объекта, фиксация отклонений в жизнедеятельности школы от установленных планов, стандартов и норм для принятия регулирующих мер. Используя функции, методы и принципы менеджмента, образовательный менеджмент соотносит их, прежде всего, с людьми. Эффективность его зависит от системного подхода.

1. **Практические основы управления методической работой в образовательном учреждении**

Современное обновление образования требует от руководителя умений организовывать и совершенствовать инновационно-методическую и экспериментальную работу педагогов на основе дифференцированного и индивидуального подходов, постепенного приобщения учителей к выполнению посильных для них заданий и поручений.

Управление методической работой в ОО включает в себя реализацию следующих функций:

а) анализ осуществления методической и инновационной работы в ОО;

б) прогнозирование и планирование методической и инновационной работы;

в) организация методической и инновационной деятельности в ОО;

г) контроль за осуществлением методической и инновационной работы;

д) стимулирование участия работников ОО в методической и инновационной деятельности;

е) коррекция и координация процесса осуществления методической и инновационной деятельности в ОО.

Методическая работа – одно из важнейших звеньев единой системы непрерывного образования педагогов, повышения их профессиональной квалификации. Как известно, любое ОУ проходит три этапа своего восхождения: становление, функционирование, развитие.

Развивающаяся школа, работающая в поисковом режиме, значительно отличается от тех школ, целью которых является стабильное традиционное поддержание раз и навсегда заведённого порядка функционирования. Эти отличия накладывают определённый отпечаток на всю целостную систему школьного управления. Педагогические технологии, дающие положительные результаты при обычном режиме работы учебного заведения, не позволяют достичь новых желаемых целей при работе в инновационном режиме. Объектом управления в школе является не только учебно-воспитательный процесс, но и методический. В развивающейся школе его цели, содержания, методы и формы становятся предметом управления. Конструирование оптимальной методической системы образовательного учреждения требует знания руководителями реализации инновационных подходов в управлении, в первую очередь, внутришкольной методической работой. В условиях изменения парадигмы образования методическую работу в школе нужно рассматривать как процесс изменения внутренних условий развития образовательного учреждения в соответствии с изменением внешних условий развития системы образования. Основная цель методической работы в этих условиях – постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запроса государства, социума.

Значит, методическую работу можно представить как деятельность, с помощью которой педагогический коллектив имеет возможность привести систему своих образовательных услуг в соответствии с запросами общества. Таким образом, деятельностный подход в методической работе определяет одну из основных идей – распространение педагогического опыта, показателем которой являются высокие результаты качества образовательных услуг.

Задачи методической работы:

* Повышение профессионализма и культурного уровня
* Стимулирование служебной и общественной активности
* Обновление и совершенствование знаний в области учебных дисциплин
* Совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов-новаторов
* Совершенствование методов и стиля взаимодействия с учащимися
* Совершенствование деятельности по организации и содействию творческой, активной, самостоятельной работы учащихся
* Формирование умений и навыков анализа и самооценки собственной деятельности
* Приобщение к исследовательской деятельности

Основными элементами методической работы являются:

* Диагностика затруднений
* Обучение
* Внедрение
* Обобщение и тиражирование
* Изучение эффективности курсовой подготовки

Для успешного решения задач методической службы в школе руководителем должен быть создан ряд условий:

* Составление учебного плана, позволяющего заложить фундамент знаний по основным дисциплинам, обеспечить уровень усвоения стандарта образования.
* Создание структуры методической службы.
* Работа методических объединений по чётким планам в соответствии с методической темой ОУ.
* Разнообразие форм и оперативность ВШК, как одно из условий эффективности работы.
* Система работы по обеспечению здоровья и здорового образа жизни.
* Работа по улучшению материально-технической базы кабинетов.
* Научно-методический и диагностический характер учебно-воспитательного процесса в ОУ.

Можно выделить следующие направления деятельности методической службы:

- повышение квалификации;

- работа с молодыми и вновь прибывшими специалистами;

- научно-исследовательская работа;

- методическая работа.

В формировании личности педагога появляется потребность в причастности и принадлежности. На уровне методической работы это выражается в согласовании темы собственного исследования с основными направлениями развития ОО, то есть методические интересы учителя находятся в области инновационной или экспериментальной деятельности всего педагогического коллектива. Вполне логично, что педагог ожидает признания коллегами своих идей и подходов. Таким образом, проявляется потребность в признании и самоутверждении. В сфере методической работы она будет реализовываться через проекты, выполненные с учётом приоритетных направлений развития ОО и содержащие в себе оригинальные идеи, способные обогатить педагогический опыт коллег. В процессе собственного профессионального развития учитель выступает в роли субъекта, активно действующего в двух направлениях: поиск новых идей, приобретение новых знаний и генерирование собственных идей, проверка их действенности.

В структуре методической работы педагогов, рассмотренной как деятельность, можно достаточно четко определить цели, средства и мотивы. Исходная цель - повышение качества обучения - достигается средствами саморазвития педагога, а в итоге мы наблюдаем прогрессирующую мотивацию учителя, формирование у него потребности самовыражения. Педагогический процесс становится действительно субъект-субъектным, при котором происходит перераспределение не только обучающей функции учителя, но и функции ученика. Иначе говоря, в этой ситуации не только ученик учит (что стало уже нормой), но и создаются условия для личностного развития педагога.

Организация саморазвития учителей может быть только дифференцированной. В зависимости от темперамента, круга социальных и семейных обстоятельств, состояния здоровья, отношения к труду вообще и к профессиональной деятельности в частности, опыта работы, мотива исследовательской деятельности педагог создаёт индивидуальную программу саморазвития.

**2. Построение модели управления методической службой в образовательном учреждении через образовательный менеджмент**

Сегодня в казахстанском образовании провозглашён принцип вариативности, который даёт возможность педагогическим коллективам учебных заведений выбирать и конструировать педагогический и методический процессы по любой модели, включая авторские. О том, что учитель живёт до тех пор, пока он учится, известно давно. Но методическое обучение педагога должно быть научно-организованным, системным, целенаправленным, т.е. способствующим его постоянному личностно му и профессиональному развитию и саморазвитию. Содержание методической работы ориентируется не на знания как таковые, а на усовершенствованные знания, которые способствуют становлению профессиональной компетентности, развитию педагогической культуры, помогают выработать индивидуальный стиль деятельности работников ОО.

Методическая работа в ОУ представляет собой часть макросистемы непрерывного образования педагогических и руководящих кадров учреждения образования. Макросистема непрерывного образования педагогических и руководящих работников состоит из множества подсистем, в том числе:

- профессиональное педагогическое или управленческое образование;

- дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка, профессиональная переподготовка);

- методическая работа в ОО;

- методическая работа на районном и областном уровне;

- инновационная деятельность;

- научно-исследовательская деятельность;

- научно-методическая деятельность на уровне субъекта РК.

Руководители организации образования должны четко и конкретно распределить между собой организационное курирование отдельных структур методической службы ОО, а также направлений методической работы. Это курирование закрепляется в должностных инструкциях руководителей ОО, либо приказом директора. Все структуры и участники, входящие в методическую службу ОО, осуществляют планирование методической работы на учебный год и прогнозирование на перспективу, ведут учёт и анализ выполняемой работы. Администрация школы осуществляет регулярный, планомерный внутренний контроль за осуществлением методической работы, за деятельностью методических структур, за участием работников школы в методической и инновационной деятельности, за своевременным выполнением планов и программ.

В деятельности ОО постоянно происходят изменения, возникающие под воздействием внешних и внутренних факторов. В этой связи администрации постоянно приходится предпринимать меры по нейтрализации негативных воздействий внешней и внутренней среды на жизнедеятельность школы в целом, так и на методическую работу в частности, а также максимально использовать потенциал объектов внешней среды.

С чего же необходимо начинать модернизацию методической службы. Думаю условно весь процесс можно разделить на пять этапов

Этап 1. Пересмотреть и перестроить план самообразования педагога.

Технология организации самообразования педагогов была представлена в виде следующих этапов:

1 этап – установочный

2 этап – обучающий

3 этап – практический

4 этап – теоретический

5 этап – итогово-контрольный

На этих этапах педагог проходит путь от выбора темы, цели работы, осмысление своих действий по достижению этой цели: знакомство с методической литературой, постановке практического эксперимента, анализ и обобщение педагогических фактов и подведение итогов работы, оформление результатов.

Очень важно контролировать выполнение практической и теоретической частей плана самообразования, чтобы педагог ощущал интерес коллег к его теме и результатам работы по данной теме. Привлечение специалистов к сотрудничеству с педагогом, наставничество, консультирование, рационализация личного труда, создание условий для актуализации полученных знаний, опытно-экспериментальной, исследовательской работы, вовлечение в процесс инновационных преобразований – далеко не полный перечень моих организационно-педагогических мероприятий как руководителя по отношению к педагогу. Главная моя задача администратора не в том, чтобы учить педагога всю жизнь, а в том, чтобы он научился это делать сам.

Этап 2. Вовлечь педагогов в творческие проекты, требующие новых педагогических идей.

В этом мне помогали ученики. У детей всегда есть стремление познания нового, только нужно правильно выбрать направление для этого познания. Я не менее 2 раз в год провожу анкетирование учащихся всех классов и анализирую их выбор предметов, по которым они хотели получать больше информации. Этот выбор учитывается и при составлении плана внеурочной деятельности, и при выборе курсов предпрофильной подготовки, и при выборе предметов для подготовки участников различных предметных олимпиад и участников конкурсов творческих работ.

Этап 3. Пересмотреть работу школьных методических объединений.

На них нужно не только обобщать полученные результаты, но и искать пути на дальнейшее развитие. Члены предметных объединений не ограничиваются разбором узких вопросов, а знакомятся с результатами новейших исследований в области преподаваемой науки, методическими приемами работы, изучают технические средства обучения, заслушивают доклады и сообщения учителей о результатах своей деятельности. Каждое подобное мероприятие требует от учителя непростой подготовки, расширения кругозора, подбора нового материала, и, следовательно, учитель вновь учится сам.

Этап 4. Следить за систематичностью посещения педагогом курсов повышения квалификации.

Эти курсы должны повышать уровень педагога не только по вопросам его предмета, но и другим. При внедрении тех или иных новаций появляется необходимость не просто повысить квалификацию, но и во многом переподготовить кадры.

Необходимо определить цели обучения. Под целями обучения понимается конкретный и измеримый результат, определенный во времени, а также соответствующий возможностям и потребностям педагогов.

Например, наши педагоги активно посещали курсы по изучению ИКТ , дистанционному обучению и конечно курсы по внедрению ОСО

Этап 5. Помогать педагогам в обобщении и распространении их опыта на уровне школы, района, в сети Интернет. Учить ставить цели на дальнейшее развитие. Одной из форм самообразования являются районные семинары. Учителя-предметники получают в начале учебного года план работы районных семинаров. В планах указываются сроки готовности к отдельным темам. В процессе изучения темы проводятся открытые уроки. Задача данных мероприятий: выработать навыки работы, способность к творческому поиску, показать образцы подготовки уроков. Делать это полезно на сложных темах, расширяющих научно-педагогический кругозор. Проведение открытых и показательных уроков – возможность для учителя показать свое мастерство и поучиться у других в рамках школы.

Что было самым трудным? Перестроить работу педагогов, чтобы они поняли, что необходимо меняться, постоянно искать новые пути, используя свой опыт, а не работать как привыкли. С кем - то можно было работать убеждением, а к кому-то приходилось применять административные решения. Этому способствовало:

- составление плана работы школьного МО;

- аттестация педагога;

- обобщение опыта работы по самообразованию педагога и результатов этой работы;

- анализ результатов участия учащихся в различных творческих конкурсах.

Мотивы, побуждающие педагога к повышению квалификации:

•Ежедневная работа с информацией.

•Желание творчества.

•Стремительный рост современной науки.

•Конкуренция.

Общественное мнение. Педагогу не безразлично, считают его “хорошим” или “плохим”. Никто не хочет быть плохим педагогом!

**3.Критерии и показатели оценки методической работы в образовательном учреждении**

Трудно поддаётся формализации оценка состояния методической работы в ОУ. Самым сложным является выделение конкретных критериев и показателей, по которым можно было бы осуществлять эту работу администрации школы и районным методическим службам.

Самым конкретным, продуманным, практико-ориентированным является вариант оценки методической работы, предложенный В.И. Дружининым. Данный вариант включает три критерия, каждый из которых разделить на набор показателей. Разные показатели требуют различные шкалы для оценивания: четырех-, трех-, двухбалльная. В итоге это позволяет выйти на простые математические расчёты и даёт возможность сравнивать, сопоставлять, выставлять рейтинги, места, а затем, поощрять и делать выводы.

**Критерий №1: оценка результативности методической работы (за отчётный период)**

1.1. Число заслуженных, имеющих ордена, медали (%)

1.2. Число с категорией педагог-исследователь

1.3. Число с квалификационной категорией педагог-эксперт

1.4. Процент руководителей ОО с управленческим образованием

1.5. Процент персонала ОО с высшим педагогическим образованием

1.6. Процент персонала ОО со средним педагогическим образованием

1.7. Процент персонала ОО с высшим непедагогическим образованием

1.8. Своевременность прохождения курсов за последних 5 лет

1.9. Процент персонала ОО, прошедшего профессиональную переподготовку

1.10. Посещаемость методических мероприятий персоналом

1.11.Число победителей областных конкурсов профессионального мастерства педагогов

1.15.Число победителей районных конкурсов профессионального мастерства педагогов

1.16.Число педагогов, ученики которых стали призёрами, победителями, дипломантами областных олимпиад, конкурсов, смотров

1.17.Число педагогов, ученики которых стали призёрами, победителями, дипломантами районных олимпиад, конкурсов, смотров

1.18. Общая успеваемость учащихся

1.19. Число методических публикаций работников образования ОО

- районный уровень

- областной уровень

- республиканский уровень

**Критерий № 2: оценка процесса управления методической работой**

2.1. Система диагностирования профессиональных интересов, педагогических затруднений работников ОО:

а) на основе внутреннего контроля, инспектирования;

б) на основе анкетирования персонала;

в) на основе педагогического аудита;

г) на основе экспертизы практической деятельности;

д) на основе построения диагностических карт.

2.2. Система планирования методической работы на основе диагностики:

а) наличие в перспективных долгосрочных программах, концепциях развития ОО раздела «Управление профессиональным ростом персонала»;

б) наличие в годовых планах ОО раздела «Методическая работа с персоналом»;

в) наличие ежегодных приказов по ОО «Структура методической работы и повышения квалификации персонала на учебный год»;

г) наличие у каждого работника ОО персональной программы творческого роста (плана самообразования).

2.3. Система анализа методической работы и повышения квалификации персонала:

а) наличие перспективной долгосрочной программы ОО «Анализ развития персонала»;

б) наличие годовых планов ОО раздела с анализом методической работы и повышения квалификации кадров за учебный год;

в) наличие в планах профессиональных объединений на учебный год раздела с анализом развития персонала;

г) наличие анализа результатов педагогической деятельности работников ОО за учебный год.

2.4. Разнообразие форм методической работы:

а) индивидуальные формы работы (стажировка, самообразование, наставничество, педагогический аудит, взаимопосещение, персональный творческий отчет, консультирование);

б) групповые формы работы (методические объединения, школы передового опыта, экспериментальные группы, творческие группы, проблемные группы,);

в) общеколлективные формы работы (педсовет, педчтения, педконфернции и др.).

**Критерий № 3: оценка условий для осуществления эффективной методической работы.**

3.1. Наличие и состояние диагностических карт профессиональных интересов, педагогических затруднений работников.

3.2. Наличие и состояние каталога новшеств

3.3. Оснащенность методической службы оргтехникой, ТСО, учебно-наглядными пособиями.

3.4.Уровень обеспеченности различными предметными учебниками методкабинета.

3.5. Объём подписки на периодику.

3.6.Обеспеченность методкабинета программами, стандартами, законодательными, нормативно-правовыми, инструктивно-методическими актами.

3.7. Наличие и разнообразие профессиональных объединений.

3.8. Наличие выхода в Интернет, областной образовательный портал.

3.9. Наличие банка локальных актов (положений, уставов, инструкций, правил), регламентирующих деятельность методической службы, штатного расписания.

**4. Методическая работа как условие повышения профессионализма педагога**

В методической работе целесообразно использовать разноуровневый подход, т.к. любой педагогический коллектив разнороден по возрасту, педагогическому опыту, профессионализму. Коллектив можно условно разделить на три группы педагогов, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством.

**1 группа** — это учителя, обладающие высокими педагогическими способностями. К ней можно отнести педагогов высшей и первой категории. Эти учителя, как правило, являются главными проводниками новых методик, технологий, разработчиками диагностического инструментария. Педагогов этой категории целесообразно объединить в мастер-класс. Итогом работы мастер-класса могут быть печатный материал, пакеты школьных документов, описания методик, разнообразные дидактические материалы и т.п.

**2 группа учителей** — это группа совершенствования мастерства. В неё входит большинство педагогов школы. Для них разумно организовать методический коучинг по актуальной для ОО проблеме, например, «Обучение талантливых и одаренных учеников».(приложение №1)

**3 группа педагогов** — это группа становления педагогического мастерства. Её составляют молодые учителя. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители, администрация ожидают от них столь же высокого профессионализма. Для помощи молодым учителям целесообразно организовать функционирование «Школы молодого учителя». Для повышения мастерства молодых классных руководителей имеет смысл организовать коучинг: «Групповая работа- основа диалогического обучения».(приложение №2)

Реализация такой модели методической службы даёт возможность осуществлять инновационно-методическое сопровождение дифференцировано, что весьма важно для развивающейся школы.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы: экономические изменения в стране отразились и на процессе управления образовательными учреждениями. Поэтому управление образованием всё больше наполняется новым содержанием, соотносится с таким понятием, как менеджмент. Однако главной задачей образовательного менеджмента является создание условий для образовательной деятельности обучающихся и обучающих, поэтому конечный результат деятельности образовательного учреждения можно увидеть тогда, когда ученики определились в обществе, нашли себя и своё место.

1. Жайтапова А.А. Садвакасова З.М. Уроки менеджмента в организации

образования. – Алматы, 2007. – 224 с.

2. Жайтапова А.А., Садвакасова З.М., Кабдолданова Б.А. Менеджмент

качества в организации образования. ‐ Алматы, 2010. – 279 с.

3. Садвакасова З.М. Мировые концепции менеджмента для организации

образования. ‐ Алматы, 2010. ‐ 297с.

4. Садвакасова З.М. Организационный менеджмент в образовании: схемы

и таблицы. Уч.пос. ‐ Алматы, 2006.‐140с.

5. Исламгулова С.К. Управление развитием школы: технологический

аспект. Уч.метод.пос. – Алматы: ИПК ПКСО, 2010. – 300с.

6. Артюхов М.В. Управление образовательными системами:

менеджмент, маркетинг, человеческие ресурсы. ‐ Новокузнецк, 2004.

7. Белая Г.В. Теоретические основы университетского менеджмента. ‐

М., 2001.

8. Дороблюк Т.Е. Менеджмент образования в приоритетах качества.‐

Омск, 2004.

**Приложение №1**

**План коучинга: Обучение талантливых и одаренных учеников**

**Составитель: Бреус С.С.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема занятия | Обучение талантливых и одаренных учеников | |
| Ссылка | Руководство для учителя , раздаточные материалы 1 уровня. Ролики: Маша и медведи, «Вундеркинды» специализированная программа «Развитие одарённости детей», разработанной в раках совместного проекта АО НИШ и Центра Талантливой молодёжи Университета Джона Хопкинса (США), (с.26-28). | |
| Цели | К концу коучинга учителя смогут определять тип одаренности и использовать полученные знания в работе с талантливыми и одаренными детьми . | |
| Результаты обучения | Учителя могут применять полученные знания в практической деятельности для обучения талантливых и одаренных детей | |
| Ключевые идеи | Рассмотреть идею обучения талантливых и одаренных детей и то, как можно интегрировать полученную информацию в процесс обучения | |
| Ход занятия | | |
| Этапы проведения занятия | Время  1 ч. 5 мин | Действия преподавателя и участников |
| Введение | 15 мин | 1.**Набор групп:** Участники выбирают разноцветные треугольники и садятся за столы с соответствующим цветом , затем из треугольников составляют фигурки (танграмы) .По фигуркам получают название команды.  **2.Показ отрывка ролика «Маша и медведь»**  Актуализация темы(слайд 1)  **3.Цель коучинга:** К концу коучинга учителя смогут определять тип одаренности и использовать полученные знания в работе с талантливыми и одаренными детьми .  (слайд -2-3)  **4. Кляксы Роршаха**. Определение типа одаренности и уровня воображения ( слайд 4) |
| Изучение теоретических основ | 10 мин  15 мин  5 мин.  10 мин.  5 мин.  5 мин | **5.Составление кластера по группам** (слайд 5)  1 группа –талант  2 группа одаренность  **5.Сопоставительная работа :** Спикер интерпретирует получившийся кластер  **6. Тренер зачитывает определение по слайду** (6-7)  **7. Виды одаренности и таланта**:Тренер по слайду задает вопросы:(8-9)  А .Вы знаете людей изображенных на слайде (Пушкин, Пеле, Моцарт, Леонардо Да Винчи, Энштейн)  Б. Как вы думаете , что объединяет этих людей  **8 .Постановка задачи**: Представьте, что в ваш класс пришел новый талантливый ученик , какую работу необходимо проделать с данным ребенком, для развития его способностей .(Жеребьевка по биографиям)  **9.Работа в группах**: Составление плана работы с талантливым учеником  Используя раздаточный материал необходимо определить принадлежность к одному из видов одаренности  **1о.Представление результатов** работы , обсуждение  **11 Синквейн** :работа в группах по слову вундеркинд (10)  12 **Представление результатов** работы , обсуждение  **13 Двухчастный дневник**: Подведение итогов рефлексия. В группах необходимо ответить на вопросы  (11)  **Что?Кто?**  **Какие?**  **Чем отличаются?**  **Почему?**  **14.Показ заключительного ролика « Вундеркинды кто они»(12)** |

**Приложение №2**

**План коучинга*:* Групповая работа – основа диалогического обучения.**

**Составитель Бреус С.С.**

|  |  |
| --- | --- |
| Тема занятия | Групповая работа – основа диалогического обучения. |
| Ссылка | Руководство для учителя, раздаточные материалы І уровня |
| Общие цели | Учителя смогут понять и применять групповую деятельность как один из элементов диалогического обучения и то, как ее использовать для улучшения процесса обучения |
| Результаты обучения | Педагоги будут уметь применять диалогическое обучение в групповой работе на практических занятия в классе. |
| Ключевые идеи | Речь – один из важнейших инструментов в формировании коллективного опыта. Беседа с учителем и другими учениками является важнейшим средством вовлечения ученика в мероприятия, которые могут способствовать развитию его понимания. Взаимодействие со сверстниками играет важную роль для учащихся в обучении. Учащимся предоставляется возможность для вербального выражения степени своего понимания; осознать то, что окружающие люди могут иметь иные идей, мысли; обосновать свои мысли. |
|  | Ход занятия. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы проведения занятий | Время  55 мин | Действия преподавателя и действия участников. |
| Введение | | 15 мин | **1.Набор групп**: Заходя в аудитории участники берут из «мейджик бокса» смайлик, садятся на место с соответствующим смайликом на спинке стула.  **Цель упражнения**: концентрация внимания на том, что работа продуктивнее во взаимодействии участников групп.  2.**Игра «Кто больше**…» нужно как можно больше написать прилагательных к слову «зайчонок». В одной группе эта работа предлагается для индивидуального выполнения, в другой – совместно.  После истечения 1 минуты подводится итог – кто больше написал слов.  Сделать вывод: в какой группе работа была продуктивнее и почему?  (как правило, успешнее групповая работа, т.к. больше мнений, идей; распределение обязанностей).  *Эпиграф к нашему занятию: «Беседа в обучении не является односторонним процессом, а, не наоборот,- взаимным процессом, в котором идеи проходят в двух направлениях и на их основе продвигают обучение ученика вперед» Александер (2004)*  **3.Определение темы коучинга**.  «Групповая работа – основа диалогического обучения.» |
| Изучение теоретических основ «диалога» | 20 мин | 4.**Работа в группах** (методический прием «Карусель»):  - учителя на флипчарте должны написать свои представления на тему ***«Преимущества и недостатки групповой работы»***  - обмен флипчартами  - каждая группа рассматривает предложения и добавляет свои, по очереди передавая из группы в группу.  - анализируя полученный после коррекции флипчарт, учителя выводят свои интерпретации диалогического обучения.  **5.Сопоставительная работа**: Тренер зачитывает определение интерпретации оценивания данного в Руководстве для учителя *«Преимущества диалогического обучения, реализуемого на основе беседы, выражаются в следующем:*  *-в предоставлении возможностей для вербального выражения степени своего понимания темы,*  *-в содействии осознании того, что окружающие люди могут иметь иные идеи, мысли,*  *-в возможности обосновать свои идеи,*  *-в содействии с учителем установить на какой стадии находится учащийся в процессе обучения.»*  (Руководство стр 125) |
| Актуализация темы | 5 мин | **5.Просмотр фрагмента из мультфильма**, в котором герои ищут способ измерить удава.  Ответы на вопросы:  -Сколько идей было предложено? Кем?  -Как бы решилась проблема, если бы был только один из героев?  Что лежит в основе групповой работы? |
|  | 5 мин | **6.2-х минутный диктант.** На доске вывешиваются 2 идентичных текста .В группах выбирают 1 писателя, 1 редактора , остальная часть группы по очереди на скорость подходит и тексту запоминает и передает его писателю, Последним подходит редактор и проверяет весь текст и ошибки |
|  | 5 мин | **Памятка для учителя**  **Как мы можем научиться диалогическому общению?**  **-** Побуждаем ребенка задавать вопросы  - Учимся задавать наводящие вопросы  - Помним «волшебную фразу» «Давай подумаем вместе»  - Помним «Помоги мне сделать это самому»  - Замечаем удивительное рядом! |
| **Рефлексия** | 5 мин | **«Две звезды и пожелание»**  На стикерах пишут свои возможные вопросы и пожелания и прикрепляют их на доску |