

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КУБГУ»)
Факультет педагогики, психологии и коммуникативистики



**ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ НОВОГО ТИПА**
Учебно-методическое пособие

Для магистрантов всех форм обучения в магистратуре
Направление подготовки:
44.04.01. Педагогическое образование,
44.04.02. Психолого-педагогическое образование

Краснодар, 2020 г.

DOI: 10.17748/978-5-906302-53-3-2020-1-140

УДК 373
ББК 74.24
У 912

Рецензенты: *Доктор психологических наук, профессор*
Симанкова Анна Алексеевна
Доктор педагогических наук, профессор
Гребенникова Вероника Михайловна

Составитель: доцент кафедры педагогики, психологии и коммуникативистики
КубГУ Байдецкая Елена Анатольевна – кандидат экономических наук.

Основы инновационного образования в учреждениях нового типа. Учебно-методическое пособие / под ред. Е.А. Байдецкой и В.М. Гребенниковой // Краснодар: Изд-во: КУБ ГУ - КМАПППКС - 2020. – 140 с.

ISBN 978-5-906302-53-3

В учебно-методическом пособии представлены лекции и материалы для практических занятий в магистратуре по дисциплинам «Инновационные процессы в образовании», «Проектирование инновационных процессов», «Управление качеством образования». Материалы пособия ориентированы на современные научные разработки, выполнены с учетом понимания результатов освоения магистрантами образовательных программ, технологий обучения и организации самостоятельной работы, а также необходимых в связи с этим изменений в системе оценки образовательных результатов.

ISBN 978-5-906302-53-3

© КубГУ, 2020
© Издательство КМАПППКС, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
1.1. Общие рекомендации по изучению дисциплин	5
1.2. Работа с литературой и источниками информации.	5
1.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин	8
1.4. Организация самостоятельной работы магистрантов.	10
1.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций...	14
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОСНОВ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НОВОГО ТИПА	18
Лекция 1. Инновационный процесс в образовании. Виды педагогических инноваций	18
Лекция 2. Исследование, проектирование, прогнозирование как методы современного менеджмента в образовании	19
Лекция 3. Общеобразовательная школа как объект и субъект управления	22
Лекция 4. Управленческая культура в образовании, функции, контроль, принципы, анализ и планирование	27
Лекция 5. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения в современных условиях	34
Лекция 6. Методы менеджмента в образовании	42
Лекция 7. Основные и дополнительные формы организации учебного процесса	47
Лекция 8. Новые технологии обучения	52
Лекция 9. Сущность понятия «духовно-нравственное развитие учащихся»	63
Лекция 10. Нравственность как условие духовного саморазвития	64
Лекция 11. Доступные акты природной процедуры саморазвития жизненной энергии человека..	65
Лекция 12. Процесс развития учащихся как производный от их саморазвития	67
ГЛАВА 3. ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ	69
3.1. Задание на подготовку эссе, рефератов, презентаций	69
3.2. Тестовые задания	72
3.3. Практические ситуационные задания	88
ГЛАВА 4. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ И НАУЧНАЯ РАБОТА	114
4.1. Тематика научных работ	114
4.2. Перечень примерных вопросов коллоквиума	114
4.3. Перечень примерных вопросов и заданий для самостоятельной и научной работы, ранжированный по темам	114
4.4. Перечень примерных контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы	115
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	116
ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ	117
ПРИЛОЖЕНИЯ	129

ВВЕДЕНИЕ

Путь российских реформ в образовании сопряжен с непрерывным процессом обновления и развития системы образования под воздействием современного научного и гуманитарного прогресса, жесткой конкуренции на рынках труда и образовательных услуг. Инновации в образовании становятся важнейшим элементом и условием успеха в обучении и подготовке кадров. Являясь одним из решающих факторов учебного процесса, образовательные нововведения требуют особого изучения и формирования профессиональных компетенций магистрантов в этой области образования.

В рамках учебно-методического пособия рассматриваются: основные элементы инновационной теории, взаимосвязь с развитием образования, современное состояние, проблемы, категориальный аппарат, классификация нововведений, закономерности педагогической инноватики, характеристики инновационных процессов, их место в государственной образовательной политике.

Модернизация действующих учебно-методических комплексов в рамках изучения дисциплин «Инновационные процессы в образовании», «Проектирование инновационных процессов», «Управление качеством образования» осуществляется в ходе освоения целого ряда магистерских программ. Кроме того, знания об инновационных процессах, умение разрабатывать инновационные проекты, решение вопросов управления качеством в образовании востребованы при освоении большинства учебных дисциплин в магистратуре. Профессиональная компетенция магистра в сфере создания, освоения и применения новшеств как раз и представляет собой тот уникальный междисциплинарный «инструмент», «технология», которая востребована на всех этапах учебной деятельности будущего специалиста образования.

Данные учебно-методические материалы выстроены как основа обновления содержания и технологий обучения в вузе как через систему систематизированного лекционного материала, так и через систему практических заданий в логике реализации ФГОС ВПО. Определены подходы к содержательно новому качеству подготовки специалистов, ориентированных на овладение профессиональной компетенцией субъектов образовательного процесса.

Пособие построено в формате освоения дисциплин как в учебной аудитории, так и для самостоятельного изучения.

Целями учебно-методического пособия являются:

1. Формирование у магистрантов инновационного мышления и инновационной культуры, умения ориентироваться в поле инновационных проблем для построения эффективной практики функционирования систем, процессов и технологий в образовании.
2. Приобретение умений проектирования педагогических систем, инновационных процессов, совершенствование знаний у магистрантов в области современных педагогических систем обучения и умений применять на практике новейшие достижения науки и передового педагогического опыта.
3. Формирование у магистров теоретических и практических основ управления качеством; ознакомление с современными тенденциями развития системы высшего профессионального образования в области качества; формирование практических навыков по применению современных технологий управления качеством в образовательной сфере.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Общие рекомендации по изучению дисциплин

Изучение дисциплин «Инновационные процессы в образовании», «Проектирование инновационных процессов», «Управление качеством образования» подразумевает работу над лекционным материалом; изучение и конспектирование учебных пособий, специальной литературы, нормативного материала; написание рефератов, внутриаудиторных контрольных работ; ответы на вопросы, решение ситуационных задач и тестовых заданий по курсу.

В ходе самостоятельной работы магистрант должен стремиться к максимальному достижению следующих целей:

- ознакомление с учебным и специальным методическим и нормативным материалом;
- конспектирование полученной в результате изучения информации и ее анализ;
- определение круга проблемных вопросов и их разрешение по мере возможности.

Конспектирование материала предполагает определение основных положений источника, внесение в конспект наиболее важных моментов и выводов, а не механическое переписывание текста. Форма конспекта может быть различной, но она должна выполнять главное назначение – дать возможность магистранту при ответе на семинарском занятии полно раскрыть материал, воспользовавшись полученными при изучении материала знаниями, творчески изложить изученный материал при написании реферата и подготовиться к сдаче экзамена в объеме задаваемых по предмету вопросов.

В ходе изучения дисциплин используются такие формы организации занятий, как решение проблемных ситуаций, анализ примеров из педагогической практики, диалоги и элементы дискуссий, выполнение индивидуальных заданий, подготовка эссе, разработка методик и опрос участников практического педагогического процесса, выполнение творческих заданий, позволяющих максимально реализовать творческий потенциал студенчества. Эти технологии в сочетании с внеаудиторной работой позволяют решать задачи формирования и развития профессиональных умений и навыков обучающихся, как основы профессиональной компетентности в сфере образования.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

1.2. Работа с литературой и источниками информации

Прежде чем приступить к изучению литературы, указанной в списках, необходимо познакомиться с содержанием соответствующих глав рекомендованных учебников и учебных пособий по курсу.

Работая с учебными пособиями или практической литературой, научными исследованиями, магистрант должен творчески осмысливать материал, проявлять максимум самостоятельности.

Начиная работу с литературой по определенной теме или разделу курса, следует определить для себя очередность ознакомления с научными источниками в порядке их авторитетности или приоритетности с точки зрения изучаемой проблематики.

Рекомендуется четко фиксировать в рабочих тетрадях выходные данные источников, делая выписки, обязательно указывать страницы цитируемых фрагментов. Выходные данные книг необходимо указывать в полном формате, в соответствии с современными требованиями к оформлению литературы (автор, название, место издания, издательство, год издания, страницы; в сборниках, словарях, энциклопедиях, хре-

стоматиях и т.п. отмечаются имена редакторов или составителей). Если цитируется статья, указывается: автор, название статьи, далее – сборник, журнал или газета, где она опубликована, год, для сборника – том, выпуск, серия, для журнала – номер, для газеты – дата.

При конспектировании рекомендованных источников работу следует начать с внимательного чтения текста, одновременно отмечая наиболее важные его фрагменты и тезисы. Рекомендуется составить развернутый тезисный план работы, на основе которого будет оформлен окончательный текст конспекта. В самом конспекте также следует выделить основные разделы плана, центральные тезисы, выводы; возможны, а иногда необходимы пометки творческого, оценочного характера, отражающие отношение магистранта к излагаемому материалу, заметки сопоставительного характера и т.д. Грамотно сделанный конспект должен быть полноценным рабочим инструментом в подготовке к зачету, экзамену.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплин

Основная литература:

1. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство в 2 ч. Часть 1: Учебное пособие для вузов / С.А. Щенников и др.; под ред. С.А. Щенникова, А.Г. Теслинова, А.Г. Чернявской. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 188 с. – (Сер.: Образовательный процесс). – ISBN 978-5-534-06308-0. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/71C75408-2360-454B-9D54-99078146FECC.
2. Кузнецов И.Н. Документационное обеспечение управления. Документооборот и делопроизводство / И.Н. Кузнецов. – М.: Юрайт, 2016. – 477 с.: ил. – (Профессиональное образование). – Библиогр.: с. 373-384. - ISBN 9785991662314: 1013.99.
3. Мандель Б.Р. Инновационные процессы в образовании и педагогическая инноватика: Учебное пособие для обучающихся в магистратуре / Мандель Б.Р. – М., 2017. – 343 с. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=455509&sr=1.
4. Матяш Н.В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Педагогическое образование» / Н.В. Матяш. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2016. – 158 с. – (Высшее образование. Педагогическое образование). – Библиогр.: с. 155-157. – ISBN 9785446827619: 381.35.
5. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия / В.В. Галкин и др.; под ред. А.А. Климова; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М.: ДЕЛО, 2016. – 101 с.: – Библиогр.: с. 96101. – ISBN 978-5-7749-1091-5.
6. Попова Е.Д. Образцы форм документов по управлению образовательным процессом: Учебное пособие / Е.Д. Попова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. – Краснодар: [Кубанский государственный университет], 2014. – 169 с. – Библиогр.: с. 132-137.

Дополнительная литература:

1. Асаул А.Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики: Учебное пособие / А.Н. Асаул, Б.М. Капаров. – Электрон. дан. – СПб.: АНО Институт проблем экономического возрождения, 2007. – 262 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/41072>.
2. Бирман Л.А. Стратегия управления инновационными процессами: Учебное посо-

- бие / Л.А. Бирман, Т.Б. Кочурова; Рос. акад. народного хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М.: Дело, 2012. – 141 с. – (Образовательные инновации). – Библиогр. в конце глав. – ISBN 9785774905829: 248.87.3
3. Богатырев В.А. Информационные системы и технологии. Теория надежности: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В.А. Богатырев. – М.: Юрайт, 2018. – 318 с. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Модуль). – ISBN 978-5-534-00475-5. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/601E5D18-A5CB-4301-87C7-5A4D76899EEB.
 4. Васильева В.М. Государственная политика и управление: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.М. Васильева, Е.А. Колеснева, И.А. Иншаков. – М.: Юрайт, 2018. – 441 с. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-04621-2. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/21D77492-3C7C-4863-9605-538CBV12A52A.
 5. Горелов Н.А. Методология научных исследований: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Кораблева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 365 с. – <https://www.biblio-online.ru/book/F0FA3980-716C-49E0-81F8-9E97FEFC1F96>.
 6. Гребенюк О.С., Гребенюк Т.Б. Теория обучения: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 384 с.
 7. Золотарева А.В. Управление образовательной организацией. Развитие учреждения дополнительного образования детей: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А.В. Золотарева. – 2-е изд., пер. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 286 с. – (Сер.: Университеты России). – ISBN 978-5-534-05590-0. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/C5856A54-C7CF-4704-A5BB-2DF6BBFD7EA1.
 8. Ибрагимов Г.И. Теория обучения [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Г.И. Ибрагимов, Е.М. Ибрагимова, Т.М. Андрианова. – Электрон. дан. – М.: Владос, 2011. – 383 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/2971>.
 9. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство в 2 ч. Часть 1: Учебное пособие для вузов / С.А. Щенников [и др.]; под ред. С.А. Щенникова, А.Г. Теслинова, А.Г. Чернявской. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 188 с. – (Сер.: Образовательный процесс). – ISBN 978-5-534-06308-0. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/71C75408-2360-454B-9D54-99078146FECC.
 10. Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2005. – 176 с.
 11. Крулехт М.В. Методология и методы психолого-педагогических исследований. Практикум: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М.В. Крулехт. – 2-е изд., пер. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 195 с. – (Сер.: Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-05461-3. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/AAD88C09-8638-47FB-A70A-4B96AA1D1443.
 12. Орехов В.И. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В.И. Орехов, К.В. Балдин, Т.Р. Орехова. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 268 с. – <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=951284>.
 13. Психология и педагогика высшей школы: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / ред. Охременко И.В. – М.: Юрайт, 2017. – 178 с. – <https://www.biblio-online.ru/viewer/4C593AA0-372D-4C16-B29B-018D2293A9F2#page/2>.
 14. Фокин Ю.Г. Теория и технология обучения. Деятельностный подход: Учебное пособие для вузов / Ю.Г. Фокин. – 4-е изд., пер. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 241 с. – (Сер.: Образовательный процесс). – ISBN 978-5-534-05712-6. – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/53DBBC0F-102E-41E4-8B96-3ACAABC3AB90.

Периодические издания:

1. Инновации в образовании. <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8731>
2. Журнал «Информационные технологии». https://elibrary.ru/title_about.asp?id=8742
3. Педагогика. <http://pedagogika-rao.ru/>
4. Педагогическая библиотека. <http://www/pedlib/ru/>
5. Журнал «Управление образованием: теория и практика». https://elibrary.ru/title_about.asp?id=37515

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование электронного ресурса	Ссылка на электронный адрес
1.	Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ	https://www.kubsu.ru/
2.	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронная библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Электронная библиотечная система «Юрайт»	http://www.biblio-online.ru/
5.	Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»	www.znanium.com
6.	Электронная библиотечная система издательства «BOOK.ru»	https://www.book.ru
7.	Консультант Плюс – справочная правовая система	http://www.consultant.ru
8.	Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU	http://www.elibrary.ru
9.	Гарант.ру: информационно-правовой портал	http://www.garant.ru
10.	Министерство образования и науки	http://минобрнауки.рф
11.	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)	http://uisrussia.msu.ru
12.	Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов	http://fcior.edu.ru/
13.	Словари и энциклопедии	https://dic.academic.ru/
14.	Служба тематических толковых словарей	http://www.glossary.ru/

1.3 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, практических занятий, на которых дается основной систематизированный материал. В процессе работы на лекциях магистрант знакомится с разделами курса, основными направлениями в организации самостоятельной работы. При подготовке к *семинарам и коллоквиумам* магистрант изучает первоисточники методистов и научные труды по проблемам изу-

чаемых дисциплин «Инновационные процессы в образовании», «Проектирование инновационных процессов», «Управление качеством образования», учится выделять главное и второстепенное, сравнивает различные подходы к обучению по современным УМК, устанавливает связи между развитием различных отраслей науки.

Освоение дисциплин предполагает следующие формы работы: лекции; практические занятия (анализ программ, учебников, других пособий, разработка учебных материалов для учащихся, проектирование уроков и пр.); семинарские занятия (изучение основных методических трудов); самостоятельную работу магистрантов (чтение литературы, рекомендуемой в лекциях; изучение вопросов, не освещавшихся в лекциях, на основе рекомендованных материалов и личных наблюдений; подготовка к практическим и семинарским занятиям и т.п.).

Проблемная лекция – это лекция, содержащая проблемные ситуации, раскрывающие противоречия в научной информации или в психологической и педагогической практике, не имеющие готового способа разрешения. В лекции не только излагается содержание изучаемого раздела, но и демонстрируется логика его критического интерпретирования (формируется критическая компетентность: умение находить проблему и ее источники, осознавать возможность или невозможность разрешения посредством наличного знания, доказательно аргументировать свою точку зрения).

В ходе текущей и промежуточной аттестации магистранты выполняют следующие задания для самостоятельной работы:

Доклад с компьютерной презентацией – форма контроля, на которой магистрант использует одновременно две формы обучения: самостоятельную подготовку к научному сообщению (докладу) по конкретной теме, его устное осуществление и мультимедийную презентацию содержания излагаемой информации (визуализация текста). Обучающийся распределяет информацию в соответствии с целями и задачами ее изложения, определяет его логику, выделяет в качестве сложного материала ключевые идеи с опорой на контекст. Основное содержание слайдов состоит из аудиовизуального ряда, функция которого – обратить внимание на смыслы, связи и закономерности.

Коллоквиум – средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

Отзыв – критическое суждение, мнение, содержащее оценку чего-либо.

Компоненты содержания:

- заключение о соответствии работы заявленной теме;
- оценка качества выполнения исследования;
- оценка полноты разработки поставленных вопросов, теоретической и практической значимости исследования;
- оценка работы.

Реферат – краткое изложение содержания книги, статьи или нескольких работ по общей тематике, а также доклад с таким же изложением.

Компоненты содержания:

- план-оглавление;
- введение (постановка проблемы, объяснение выбора темы, ее значения, актуальности, определение целей и задач реферата, краткая характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждая проблема или части одной рассматриваются в отдельных разделах реферата и являются логическим продолжением друг друга);
- заключение;
- список литературы (не менее 10–15 источников).

Рецензия – критический отзыв о каком-нибудь сочинении, о педагогической работе (статье). Это краткое объективное воспроизведение взглядов автора статьи и развернутое научно обоснованное оценочное отношение к ведущим идеям рецензируемого источника.

Компоненты содержания:

- изложение позиции автора по ключевым вопросам исследуемой проблемы, как в целом, так и к главным ее положениям.
- изложение отношения рецензента к исследуемой проблеме; критическая оценка изложенных автором идей, выводов, доказательств;
- выводы рецензента.

Тестовые задания – это система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Эссе – жанр философской, эстетической, литературно-критической, художественной, научно-публицистической литературы, сочетающий подчеркнуто индивидуальную позицию автора с непринужденным, оригинальным изложением, ориентированным на разговорную речь.

Аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, рукописи, раскрывающая содержание, где фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа магистранта. В ходе самостоятельной работы магистрант расширяет знания, развивает познавательные способности. Он получает возможность углублять и обновлять свои знания, выбирая тему сообщения по каждому изученному разделу, пишет рефераты, эссе, формулируя методическую проблему, решает тестовые задания, ситуационные практические задачи. При предъявлении и обсуждении результатов самостоятельной работы, выполненных к текущему занятию в срок, совершенствуются его речевые и ораторские умения.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом, или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

1.4 Организация самостоятельной работы магистрантов

Виды и формы самостоятельной работы магистрантов под контролем преподавателя представлены в таблице:

№ п/п	Вид самостоятельной работы	Форма контроля
1	Самостоятельное изучение отдельных тем (вопросов)	Устный и письменный опрос, проверка конспектов
2	Подготовка рефератов	Защита реферата
3	Подготовка докладов на семинары и конференции	Выступление на семинаре, конференции
4	Выполнение студенческой научной работы (по тематике изучаемой дисциплины)	Участие в конкурсе, олимпиаде, научной конференции
5	Другие виды самостоятельной работы (подготовка аннотаций, отзывов, рецензий, эссе, тестирование и др.)	Письменные работы: аннотации, отзывы, рецензии, эссе, тестирование и др.
6	Коллоквиум	Собеседование преподавателя с магистрантом
7	Компьютерная презентация	Представление и защита презентации

Самостоятельная работа магистрантов по освоению и накоплению знаний, формированию умений является составной частью всего учебно-воспитательного процесса.

Самостоятельная работа – это творческая, критическая деятельность магистрантов по осмыслению изучаемого материала и выработке на этой основе новых знаний, умений и навыков.

Целью самостоятельной работы магистрантов является:

- освоение в полном объеме основной образовательной программы;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений магистрантов;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности магистрантов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений.

Самостоятельная работа магистрантов делится на два вида:

- аудиторную;
- внеаудиторную.

Организуемая преподавателем аудиторная самостоятельная работа магистрантов проходит под контролем преподавателя, предполагает выдачу магистрантам групповых или индивидуальных заданий и самостоятельное выполнение их магистрантами под методическим и организационным руководством преподавателя.

Самостоятельная работа магистрантов в аудиторное время весьма многообразна и может предусматривать:

- выполнение самостоятельных работ;
- выполнение контрольных и лабораторных работ, составление схем, диаграмм;
- решение задач;
- работу со справочной, методической и научной литературой;
- защиту выполненных работ;
- собеседование, коллоквиумы; деловые игры, дискуссии, конференции;
- тестирование и т.д.

Объем времени на аудиторную самостоятельную работу магистрантов включается в общий объем времени на их аудиторную работу и регламентируется расписанием занятий (хронокартой занятий).

Внеаудиторная самостоятельная работа магистрантов – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа магистрантов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве и консультативной помощи преподавателя, но не без его непосредственного участия.

Целью внеаудиторной самостоятельной работы является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю изучаемой дисциплины, закрепление и систематизация знаний, формирование умений и навыков и овладение опытом творческой, исследовательской деятельности. Этот вид самостоятельной работы способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней. Внеаудиторная самостоятельная работа является обязательной для каждого магистранта, а ее объем определяется учебным планом.

Работа магистрантов осуществляется на основе заданий преподавателей и включает: планирование самостоятельной работы, вручение заданий, обеспечение учебными материалами, материально-техническое обеспечение, консультации, выполнение конкретных заданий, контроль выполнения задания, доклад (отчет) о выполненном задании.

Изучение педагогического опыта преподавания экономических наук обуславливает такие содержательные элементы самостоятельной работы, как умение слушать и записывать лекцию, критически оценивать ее и ответы товарищей на групповых занятиях, готовить публичные выступления. Самостоятельная работа магистрантов наиболее ярко проявляется в таких видах учебной деятельности, как работа с книгой, документацией, доработка и оформление лекционного материала, подготовка к различным формам групповых занятий, работа в научных кружках и др.

Самым эффективным средством, воздействующим на уровень и качество самостоятельной работы, выступает учебная лекция, которая должна стать организующим началом самостоятельной работы обучающихся. Самостоятельная работа должна начинаться до прихода магистранта на лекцию. Поэтому для правильной организации самостоятельной работы должна применяться «система опережающего чтения», в соответствии с которой студенты предварительно просматривают лекционный материал, содержащийся в учебно-методическом комплексе, а также в учебниках и других материалах, которые входят в перечень основной учебной литературы этого комплекса.

Ведущую роль в самостоятельной работе магистрантов играет их умение работать с обязательной и дополнительной литературой. Овладение навыками этой работы включает два основных взаимосвязанных элемента – умение читать, анализируя, и умение вести записи прочитанного. Культура чтения – составная часть культуры умственного труда и культуры личности в целом, основа ее познавательной деятельности. Работа над книгой предполагает соблюдение ряда правил, овладение которыми обязательно для всех участников учебно-воспитательного процесса. Особое место в обучении магистрантов правилам работы с различного рода информационными источниками принадлежит преподавателю. Преподаватель обязан настроить обучающихся на серьезный, кропотливый труд, который исключает заучивание и механическое накопление цитат и выдержек, а предполагает сознательное критическое усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути.

Важное место в самостоятельной работе с книгой занимает ознакомление с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу (главу, параграф) от начала до конца, чтобы получить цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы (части) с выделением основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д.

Непременным правилом чтения должно быть выяснение содержания незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен и названий. Оправданно в таких ситуациях иметь специальные тетради. Важная роль принадлежит библиографической подготовке магистрантов. Она включает в себя умение грамотно пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации. Полезно ознакомиться с правилами библиографической работы в библиотеке института.

Методика работы с литературой предусматривает и ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать и закрепить их в памяти. Конспект ускоряет повторение материала, экономит время при повторном обращении к ранее проделанной работе.

Конспектирование – один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Нет единых и универсальных методов и приемов конспектирования. Но это не исключает наличия оправдавших себя общих правил, которые должен знать каждый обучающийся:

1. Главное в конспекте не объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные положения источника. Умение излагать кратко и точно приходит с опытом. При этом необходимо не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.

2. Форма ведения конспекта может быть разнообразной. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания, количества страниц в источнике, номера страниц, с которых записывается информация. Цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.

3. Конспект не должен быть безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли.

Особую роль в самостоятельной работе магистрантов в настоящее время приобретает умение пользоваться информационной базой, представленной в электронном виде. В связи с этим преподаватель должен уделять внимание мотивированию и обучению применять при подготовке к занятию материалы справочных правовых систем типа «Гарант» или «Консультант Плюс».

Важная роль в повышении качества самостоятельной работы отводится консультациям. Из опыта педагогической деятельности магистрантам необходимы разные типы консультаций: по форме – групповые и индивидуальные; по содержанию – проблемные, информационные, обзорные, целевые, дискуссионные; по видам – перед лекцией, семинаром, зачетом, экзаменом и др. В ходе их проведения оказывается содействие магистрантам в преодолении возникших трудностей при самостоятельной работе над учебным материалом.

Консультация сводится чаще всего к разъяснению сложных теоретических положений, советам по порядку подготовки, указанию литературы и т.д. Но консультация может служить и своеобразным средством контроля.

Недостаточная подготовленность и большая учебная нагрузка существенно затрудняет формирование специфических умений самостоятельной работы у магистрантов. В этих условиях огромную положительную роль в эффективности самостоятельной работы играет ее целесообразное планирование.

План определяет главные и второстепенные вопросы, временные рамки работы и устанавливает порядок выполнения задания. Целесообразно планировать самостоятельную работу на день, неделю и месяц, исходя из расписания занятий.

При оказании помощи в организации самостоятельной работы большое внимание необходимо уделять индивидуальным консультациям. Они организуются, как правило, на добровольных началах, но в отдельных случаях преподаватель приглашает на беседу несколько магистрантов и выясняет, как они разобрались в изученной литературе, дает методические рекомендации по более глубокому усвоению учебного материала. Постоянный контроль преподавателя за самостоятельной работой магистрантов и планомерная помощь им в подготовке к занятию во многом определяют глубину знаний и качество занятий.

Контроль самостоятельной работы магистрантов осуществляется преподавателем во время семинаров, практических занятий, при проведении научной работы, консультаций, зачетов, экзаменов, написании магистрантами учебно-научных письменных работ, а также путем проверки конспектов. При этом преподаватель имеет возможность всесторонне оценить уровень самостоятельности работы, узнать индивидуальные особенности каждого из магистрантов. Обычно после проведения двух-трех таких занятий преподаватель может выявить наиболее слабые стороны в подготовке того или иного магистранта и затем дать ему конкретные рекомендации по изучению необходимых вопросов, научной литературы и источников.

Повышение места и роли самостоятельной работы магистрантов – одно из важнейших условий высокой эффективности учебно-воспитательной работы преподавателя. Практически эта проблема может решаться путем обучения магистрантов университета методике самостоятельной работы.

1.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов

Написание реферата – это объемный вид самостоятельной работы магистранта, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, которая изучается на аудиторных занятиях.

Реферат является самостоятельной научной работой, содержащей обзор состояния сферы предполагаемого исследования. Тема реферата выбирается студентом из программы, или же студент может предложить свою, заранее согласовав ее с преподавателем.

Рассмотрим требования к оформлению реферата.

Объем реферата – 15–20 стр. (включая список литературы и приложения).

Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение (объем 1–2 стр.);
- основная часть 1–3 главы (обзор исследований по данной проблематике, результаты исследований автора по указанной теме, возможные направления дальнейших исследований);
- заключение (1–2 стр.);
- список используемой литературы (10–15 наименований). Список располагается в алфавитном порядке. Интернет-источники указываются в конце списка, с сохранением нумерации.

Шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5. Нумерация страниц внизу, по центру листа, арабскими цифрами. Поля: левое – 3 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – по 2 см. Абзац – 1,25 см. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы. Титульный лист не нумеруется. Начало нумерации со 2 стр.

Реферат скрепляется в папку-скоросшиватель.

На подготовку и выполнение реферата отводится 6 часов.

Критерии оценки по реферату:

- оценка «отлично» выставляется магистранту, если выбранная тема актуальна, в тексте она представлена логично, раскрыты основные понятия проблемы, умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Выражено свое отношение к теме и описаны собственные оригинальные идеи. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Требования к оформлению реферата соблюдены. Выдержан литературный стиль. Отсутствуют орфографические и синтаксические ошибки, стилистические погрешности;
- оценка «хорошо» выставляется магистранту, если выражена актуальность выбранной темы, логичность изложения. Тема раскрыта недостаточно полно. Объем соответствует требованиям к данному виду работ. Недостаточно аргументированы собственные идеи. Требования к оформлению реферата соблюдены. Выдержан литературный стиль. Отсутствуют орфографические и синтаксические ошибки, стилистические погрешности;
- оценка «удовлетворительно» выставляется магистранту, если выбранная тема

актуальна, но недостаточно полно раскрыта. Объем не соответствует требованиям к данному виду работ. Слабо отражены собственные идеи, но текст выстроен логично и последовательно. Требования к оформлению реферата соблюдены частично. Не выдержан литературный стиль. Присутствуют орфографические и синтаксические ошибки, стилистические погрешности;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется магистранту, если он не предоставил работу.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания эссе

Написание эссе – вид самостоятельной работы магистрантов по написанию сочинения небольшого объема и свободной композиции на частную тему, трактуемую субъективно и обычно неполно. Тематика эссе должна быть актуальной, затрагивающей современные проблемы области изучения дисциплины. Студент должен раскрыть не только суть проблемы, привести различные точки зрения, но и выразить собственные взгляды на нее. Этот вид работы требует от магистранта умения четко выражать мысли как в письменной форме, так и посредством логических рассуждений, ясно излагать свою точку зрения.

Приведем требования к оформлению эссе.

Эссе должно иметь ограниченный объем (не более 10 страниц машинописного текста, формат страницы – А4, книжная ориентация, шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5. Поля: левое – 3 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – по 2 см. Нумерация страниц внизу, по центру листа, арабскими цифрами. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы.

Требования к оформлению эссе включают следующую структуру работы:

1. ФИО участника (полностью), страна, название учебного заведения, факультет, курс.
2. ФИО преподавателя, степень, должность, звание.
3. Название темы – на русском языке.
4. Аннотация: описывает цели, задачи, инструментарий и результаты проведенного исследования (теоретического или практического), а также возможности его практического применения.
5. Ключевые слова – на русском.
6. Текст должен содержать:
 - вводную часть: значение исследуемых научных фактов в теории и практике;
 - основную часть: анализ и обобщение материала, разъяснение собственной позиции;
 - выводы и рекомендации. Работа обязательно должна содержать в себе ответы на вопросы, поставленные в вводной частью, продемонстрировать конкретные выводы;
 - литературу. Список литературы оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы. В эссе рекомендуется использовать не менее 10 литературных источников.

На подготовку и выполнение эссе отводится 2 часа.

Критерии оценки по эссе:

- оценка «отлично» выставляется магистранту, если выбранная тема актуальна, в тексте она представлена логично, полно. Выражено свое отношение к теме и описаны собственные оригинальные идеи;
- оценка «хорошо» выставляется магистранту, если выражена актуальность выбранной темы, логичность изложения. Тема раскрыта недостаточно полно. Объем соответствует требованиям к данному виду работ. Недостаточно аргументированы собственные идеи;

- оценка «удовлетворительно» выставляется магистранту, если выбранная тема актуальна, но недостаточно полно раскрыта. Объем не соответствует требованиям к данному виду работ. Слабо отражены собственные идеи, но текст выстроен логично и последовательно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется магистранту, если он не предоставил работу.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания создания презентаций

Создание презентаций – вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков магистранта по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде.

Требования к компьютерной презентации

Серией слайдов студент передает содержание темы своего исследования, ее главную проблему и социальную значимость. Слайды позволяют значительно структурировать содержание материала и одновременно заостряют внимание на логике его изложения. Происходит постановка проблемы, определяются цели и задачи, формулируются вероятные подходы ее разрешения. Слайды презентации должны содержать логические схемы реферируемого материала.

Студент при выполнении работы может использовать картографический материал, диаграммы, графики, звуковое сопровождение, фотографии, рисунки и другое. Каждый слайд должен быть аннотирован, то есть должен сопровождаться краткими пояснениями того, что он иллюстрирует. Во время презентации студент имеет возможность делать комментарии, устно дополнять материал слайдов. После проведения демонстрации слайдов студент должен дать личную оценку значимости изученной проблемной ситуации и ответить на заданные вопросы.

Роль магистранта: изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное; установить логическую связь между элементами темы; представить характеристику элементов в краткой форме; выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы; оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки компьютерной презентации:

- оценка «отлично» выставляется магистранту, если актуальность выбранной темы представлена и подтверждена примерами из литературы и практики. Презентация четко структурирована и логично иллюстрирует содержание рассматриваемой темы, в ней представлены различные форматы: текстовые, табличные, рисунки, диаграммы и т.п., а также анимация и эффекты;
- оценка «хорошо» выставляется магистранту, если актуальность темы четко выражена, но слабо подтверждена примерами из литературы или практики. Попытки представить убедительные доводы есть, но они недостаточны. Нечетко структурировано изложение. Содержание изучаемой проблемы раскрыто полно, логично. Определена система рассматриваемых понятий. Презентация четко и логично иллюстрирует содержание рассматриваемой темы, в ней представлены различные форматы: текстовые, рисунки, а также анимация и эффекты;

- оценка «удовлетворительно» выставляется магистранту, если актуальность выбранной темы представлена недостаточно. Недостаточна убедительность представленных доводов. Большая привязка к тексту. Отношение к представляемой теме недостаточно выражено. Раскрыто содержание изучаемой проблемы. Определена система рассматриваемых понятий. Презентация составлена в текстовом формате, без анимации, эффектов. Студент неэффективно использует мультимедийные средства;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется магистранту, если он не представил работу.

Критерии оценки коллоквиума:

- оценка «отлично» выставляется магистранту, если он глубоко изучил учебный материал и литературу по проблеме, последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;
- оценка «хорошо» выставляется магистранту, если он твердо знает материал и отвечает без наводящих вопросов, разбирается в литературе по проблеме;
- оценка «удовлетворительно» выставляется магистранту, если он знает лишь основной материал, путается в литературе по проблеме, а на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется магистранту, если он не усвоил основного материала, не смог достаточно полно и правильно ответить на поставленные вопросы, не знает литературы по проблеме.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОСНОВ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НОВОГО ТИПА

Лекция 1. Инновационный процесс в образовании. Виды педагогических инноваций

План:

1. Основные понятия педагогической инновации.
2. Структура инновационной деятельности.
3. Виды педагогических инноваций.
4. Критерии педагогических новшеств.

Идеальная педагогическая инновация – целостный проблемно ориентированный процесс сопряженных изменений всего курса образования или его отдельных составляющих и среды нововведения, что приводит к повышению качества и эффективности образования.

Элементы модели идеальной педагогической инновации: известное знание, опыт, проблемная ситуация, научная проблема, альтернативные и рабочие гипотезы, само открытие и его реализация посредством проекта, конструкции, апробации и рефлексии.

Инновационные процессы в системе образования – управляемые процессы создания, восприятия, оценки, освоения и применения педагогических новшеств.

Инновационная педагогическая деятельность – деятельность по разработке, освоению, использованию и распространению новшеств, внедрение проверенных в ходе эксперимента идей, теорий, технологий, гипотез.

Структура инновационной деятельности:

- инноватор (профессионально-личностные качества);
- среда нововведения (условия осуществления инновационной деятельности);
- нормативная база (основа инновационной деятельности);
- средства и способы (с их помощью исходный объект превращается в педагогическое новшество);
- сферы (педагогический поиск, создание новшества, реализация новшества и рефлексия новшества);
- педагогическое новшество (продукт, создаваемый инноватором);
- педагогическое произведение (рефлексируемый процесс и продукт инновационной педагогической деятельности, оформленный литературно).

Виды педагогических инноваций:

- по направлению деятельности – педагогические (дидактические, воспитательные) и организационно-управленческие;
- по характеру операций и видам деятельности – личностные, эмпирические, модернистские, технологические, концептуальные
- по объему дидактического нововведения – мотивационные, целевые, содержательные, процессуальные и целостные;
- по Кларину – соответствующие репродуктивной ориентации (инновации-модернизации; репродуктивная ориентация образовательного процесса) и соответствующие проблемной ориентации (инновации-трансформации; проблемная ориентация образовательного процесса).

Критерии педагогических новшеств: новизна, оптимальность, высокая результативность, возможность творческого применения инновации в массовом опыте.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое идеальная педагогическая инновация?
2. Назовите элементы модели идеальной педагогической инновации.
3. Что такое инновационные процессы в системе образования?
4. Дайте определение понятию инновационная педагогическая деятельность.
5. Назовите структуру инновационной деятельности.
6. Определите виды педагогических инноваций.
7. Назовите критерии педагогических новшеств.

Лекция 2. Исследование, проектирование, прогнозирование как методы современного менеджмента в образовании

План:

1. Исследование в деятельности менеджера в сфере образования.
2. Типы исследований.
3. Принципы проведения системных исследований.
4. Проектирование в образовании.
5. Программирование и прогнозирование.

Исследование – это, как нам известно, процесс получения знания об объекте, знания о его свойствах и характеристиках, определение объекта таким, какой он есть на самом деле. Исследование в управлении, конечно же, отличается от научного исследования. В рамках управления оно имеет и особую специфику, и особый предмет – научное исследование ориентировано на получение некоторого идеального представления об объекте, а управленческое исследование направлено на получение знания об объекте, которое необходимо для принятия адекватных решений и эффективных действий.

Объектом управления в нашем понимании является **системная деятельность в образовании**. Управленцу – директору, заведующему, ректору – необходимо знать, как ведет себя объект в тех или иных условиях, то есть он нуждается в описаниях процессов. Управленец-исследователь вначале должен предположить, что он ничего не знает об объекте. Старые знания мешают увидеть и обнаружить новые стороны деятельности, а значит, и **правильно поставить проблему**.

Сегодня можно выделить следующие типы исследований в управлении:

– прикладное исследование, когда оно проводится для применения полученного знания в каком-то определенном типе деятельности, а результаты исследования описывают реальную деятельностную ситуацию и применяются как аргумент в принятии управленческого решения или дальнейших процессах управления (проектирование, программирование и т.д.);

– теоретическое исследование, когда встает задача отработать понятие, идеальную модель, теорию и т.д. или воспользоваться уже имеющимися теоретическими представлениями для включения их в процессы руководства;

– исследование действием/процессом как особый тип исследования в управлении, когда деятельностная ситуация изучается через реакцию, возникающую на действие самого исследователя в определенной ситуации.

В зависимости от первоначальных установок управленца (отношение исследователя к объекту) можно определить и типы исследования:

- **естественнонаучное исследование;**
- **гуманитарное исследование.**

1. **Естественнонаучная установка** заключается в утверждении, что объект исследования существует как независимый от исследователя и избирается пассивный метод исследования – наблюдение, отслеживание, измерение, констатирующий эксперимент. И, как следствие, определяется соответствующий метод управления – **корректирующий, совершенствующий функционирование**.

2. **Гуманитарное исследование** предполагает зависимость объекта исследования/управления от действий и предварительных установок и мышления исследователя-управленца. Оно является комплексным продуктом, вбирающим в себя и знание об объекте, и знание о деятельности исследователя. И каждый раз его нужно перепроверять.

К методам, используемым в естественнонаучном исследовании, добавляются *рефлексивное самоопределение исследователя, критика, анализ и реконструкция объекта исследования как объекта деятельности и мышления, активное воздействие на объект исследования (управления), формирующий эксперимент, теоретические обобщения и формулировка закономерностей*.

По типу организации различают частные и системные исследования. Частные исследования направлены на изучение не всего объекта, а только его составляющей.

Системные исследования проводятся группой исследователей, состоящей из специалистов разной квалификации из разных областей науки и практики.

Основными принципами проведения системных исследований, гарантирующими получение качественного результата, являются:

- организационная, правовая и институциональная независимость исследователей от системы управления образованием, которая исследуется;
- рефлексивность и критичность, что означает необходимость организации общего рефлексивного, коммуникативного, экспертного и других интеллектуальных процессов в системном исследовании;
- рамочность и программность, что означает необходимость координации различных видов работ во времени пространстве и удержание общей цели исследования.

Исследование становится механизмом развития только при условии, если:

- проводится для целей и задач развития ситуации, деятельности и мышления;
- результаты исследования применяются в проектировании и программировании будущей деятельности;
- по результатам исследования принимаются управленческие решения, направленные на изменение объекта управления.

Объектом исследования является система управления персоналом. Необходимо выявить:

- в чем состоят цели и основное предназначение управления персоналом в учреждении образования;
- через какие процессы эти цели и задачи реализуются;
- кто осуществляет управление персоналом в учебном заведении;
- какие методы и средства используются в управлении персоналом;
- как организована позиционная структура управления персоналом; каков тип взаимодействия и кооперации управленческого звена;
- какова квалификация кадров, осуществляющих управление персоналом в учебном заведении.

Результатом управленческого исследования является получение представлений о том, как устроена система деятельности на самом деле, и формулировка проектных задач.

Проектированием называется деятельность по выявлению качественных характеристик объекта, который должен состояться в будущем. Проектирование является

ся скорее интеллектуальным процессом, чем техническим, хотя в обязательном порядке включает технические методы. **Результат проектирования** – это проект.

В отличие от концепции проект не является абстрактным и идеальным. Проект должен быть реалистичным, всегда конкретным и привязанным к месту и времени.

Проектирование по прототипу довольно часто используется в образовании. Новые образовательные технологии и методики так или иначе имеют первичный авторский прототип, который берется как базовый и переносится на разные экспериментальные площадки.

Проектирование без прототипа используется в образовании не так часто. **Результатом** такого проектирования является создание абсолютно нового образца или объекта, аналогов которого в прошлом не существовало.

Можно предложить следующую последовательность этапов проектирования:

- уточнение принципов, ценностей, установок, концепций;
- формулировка и конкретизация проблемы (на основании исследования);
- выдвижение гипотез, версий, новых представлений, проектных идей, поиск прототипа и т.д.;
- системное моделирование и конструирование объекта;
- создание опытного, экспериментального образца;
- принятие управленческого решения по внедрению и реализации.

Базовым реализационным процессом в развитии является программирование.

Программирование – форма организации проблемного мышления и деятельности, предполагающая выбор и отбор путей, средств, механизмов перехода из прошлого в будущее.

- **Программа** может быть представлена в разных вариантах:
- как оболочка, инструмент для описания общих целей. Такого типа программа не привязывается к проектным вариантам, разработанным до программирования, а, наоборот, начинает предопределять разработку будущих проектов и инициатив и переориентировать субъектов деятельности и действующие социальные институты на новый режим работы;
- как описание деятельности и видов работ для реализации конкретного проекта.

В процессе разработки прогнозов развития системы образования необходимо соблюдать следующие принципы:

- системности, что требует рассматривать объект прогнозирования и прогнозный фон как систему взаимосвязей и соотношений;
- оптимальности, что предусматривает разработку точных и достоверных прогнозов при минимальных затратах;
- аналогичности, что предполагает использовать в качестве источника опережающую информацию о развитии анализируемого объекта знания о траектории развития сходных объектов;
- комплексности, что обеспечивает всестороннее описание объекта прогнозирования;
- специфичности, что предполагает обязательный учет отличительных, характерных особенностей и признаков, присущих только анализируемому объекту.

Цель прогнозирования, которое включает набор методов и подходов, – наилучшим образом использовать накопленные знания об образовании для выбора приоритетных направлений его научно-инновационного развития.

Прогнозирование – необходимый элемент государственного регулирования системы образования, разработки перспективных стратегических планов, национальных программ и проектов.

Государственное регулирование системы образования должно строиться на сочетании прогнозирования, стратегического и индикативного планирования, про-

граммирования, научного, финансового, материально-технического и кадрового обеспечения.

Прогнозирование (долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное) определяет возможные тенденции развития системы образования под воздействием внешних и внутренних факторов.

Стратегическое планирование ориентировано на реализацию оптимального пути развития системы образования на основе выбранных приоритетов, определяемых исходя из результатов прогнозирования.

Индикативное планирование обеспечивает сбалансированное развитие экономики образования при реализации стратегических планов, национальных и территориальных программ и проектов на основе системы обобщающих показателей.

Программирование обеспечивает реализацию выбранных приоритетов на основе национальных и территориальных программ.

Научное обеспечение развития образования должно дать ответы на следующие основные вопросы: какие направления научных исследований и разработок будут приоритетными в ближайшие 15–50 лет.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «исследование».
2. Выделите типы исследований в управлении образованием.
3. Назовите типы исследований в зависимости от отношения исследователя к объекту исследования.
4. Какие исследования бывают по типу организации исследования?
5. Назовите принципы системного исследования.
6. Что необходимо выявить, если объектом исследования является система управления персоналом?
7. Что является результатом управленческого исследования?
8. Что называется проектированием в управленческом исследовании, формы проектирования?
9. Назовите этапы проектирования.
10. Что является базовым реализационным процессом проекта?
11. Назовите принципы разработки прогнозов развития системы образования.
12. Назовите цель прогнозирования.
13. На чем строится государственное регулирование системы образования?

Лекция 3. Общеобразовательная школа как объект и субъект управления

План:

1. Общеобразовательная школа как сложная динамическая система.
2. Специфика школьного управления.
3. Общие и частные вопросы управления школой.
4. Структура управленческих органов в школе.
5. Принципы руководящей деятельности.
6. Директор школы и его заместители.
7. Планирование работы школы.
8. Контроль в школьном управлении.

В педагогической науке и практике сегодня явно видно стремление осмыслить целостный педагогический процесс с позиций науки управления.

Под управлением понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации.

Одной из разновидностей социальных систем является система образования. Субъектами управления системой образования в данном случае могут выступать Министерство образования и науки Российской Федерации, управления/департаменты образования края, области или города, районные отделы образования.

Общеобразовательная школа как сложная динамическая система выступает объектом внутришкольного управления.

Таковыми частями/компонентами являются целостный педагогический процесс, классно-урочная система, система воспитательной работы школы, система эстетического воспитания учащихся, система профориентационной работы и прочие, как мы назовем их, частные случаи управления отдельными школьными подсистемами, что и составляет сущность и содержание внутришкольного управления.

Внутришкольное управление – это целенаправленное сознательное взаимодействие участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей, направленное на достижение оптимального результата. Взаимодействие участников здесь – комплекс, система последовательных, взаимосвязанных действий или функций – педагогического анализа, целеполагания и планирования, организации, контроля, регулирования и, в случае необходимости, корректировки.

Традиционное представление о внутришкольном управлении выглядело так:

- целенаправленное воздействие субъекта на объект управления;
- влияние управляющей системы на управляемую в целях перевода последней в качественно новое плановое состояние;
- внедрение элементов научной организации педагогического труда и др.

Специфические управленческие задачи:

- формирование образа того, что должно быть;
- распределение обязанностей и полномочий между исполнителями;
- создание условий, обеспечивающих заинтересованность исполнителей в продуктивной работе;
- контроль за ходом работ и др.

Общим вопросом внутришкольного управления являются закономерные связи между свойствами управляющей системы школы.

Частными являются:

- учебно-воспитательный процесс;
- подбор кадров, оценка их деятельности, положительная мотивация;
- процесс развития школы;
- зависимость результатов управления от внешних условий.

Управление учебным заведением осуществляют директор и его заместители, функциональные обязанности, порядок назначения или избрания которых определяется Уставом общеобразовательной школы.

Структуру можно разделить на группы:

- первую группу составляют органы коллективного управления школой – общешкольная конференция представителей учащихся, работников школы, родителей, а также подчиняющийся ей совет школы;
- вторую группу составляют должностные лица школы, осуществляющие руководство всеми ее звеньями и подразделениями;
- третья группа включает в себя управленческие органы различных общественных организаций учащихся (учком), учителей (профком, методические секции), родителей (родительский комитет и др.).

Первостепенная роль в управлении учебно-воспитательным процессом принадлежит **директору школы**. Он выполняет следующие функциональные обязанности:

- несет ответственность перед государством и обществом за соблюдение требований охраны прав детей, планирует и организует учебно-воспитательный процесс, осуществляет контроль за его ходом и результатами;
- представляет интересы учебного заведения в государственных и общественных органах;
- создает необходимые условия для организации внешкольной и внеклассной работы;
- проводит подбор заместителей, определяет их функциональные обязанности, осуществляет расстановку педагогических кадров учебного заведения с учетом мнения педагогического коллектива;
- принимает на работу и увольняет педагогический, административный, учебно-воспитательный и обслуживающий персонал учебного заведения;
- организует в установленном порядке рациональное использование выделяемых учебному заведению бюджетных ассигнований;
- по согласованию с советом учебного заведения устанавливает надбавки к заработной плате творчески работающим учителям;
- создает условия для творческого роста педагогических работников учебного заведения;
- несет ответственность за свою деятельность перед соответствующим органом управления образованием.

Руководство отдельными направлениями работы в школе возлагается на **заместителей директора**. Это заместители по учебно-воспитательной работе, организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы, заместители директора школы по научно-исследовательской работе, заместитель по профильным классам или по классам с углубленным изучением отдельных предметов, заместитель или помощник директора школы по хозяйственной части.

Заместители директора по учебно-воспитательной работе отвечают за организацию педагогического процесса, за выполнение образовательных программ и Федеральных государственных стандартов; осуществляют контроль за качеством знаний и поведением учащихся; регулируют учебную нагрузку учителей и учеников, составляют расписание занятий; руководят методической работой в школе.

Обязанности заместителей директора школы определены в Уставе школы, где обосновывается распределение функциональных обязанностей между ними.

В круг обязанностей организатора внеклассной и внешкольной воспитательной работы входит, например, установление связей с учреждениями дополнительного образования – дворцами и домами детского творчества, станциями юных натуралистов.

В последние годы в новых типах школ – гимназиях, лицеях – по решению совета школы могут вводиться должности заместителей директора школы по новым перспективным направлениям работы. Например, заместитель директора по научной работе устанавливает контакты с учеными, преподавателями вузов, научными центрами по организации научных исследований в школах, их привлечению к педагогической работе в школе, привлекает учителей своей школы к участию в опытно-экспериментальной работе.

Эффективность управленческой деятельности директора во многом зависит от целесообразности, четкости распределения прав и обязанностей представителей администрации школы.

В создании творческой атмосферы и здорового психологического микроклимата в школе огромная роль принадлежит совету школы.

Высшим руководящим органом школы является общешкольная конференция представителей коллективов учащихся, учителей, родителей и общественности в равном количестве от каждой из этих трех категорий.

Конференция утверждает Устав школы и вносит в него необходимые изменения; разрабатывает основные направления совершенствования и развития школы. При необходимости создает временные или постоянные комиссии по различным направлениям деятельности школы и устанавливает их полномочия. Конференция созывается не реже одного раза в год.

В период между конференциями в роли высшего органа выступает Совет школы, в который входят представители педагогических работников, учащихся средних и старших классов, родителей и общественности по одной трети от каждой из названных категорий.

Совет школы выполняет следующие функции:

- организует выполнение решений конференций школьного коллектива;
- утверждает план развития школы;
- совместно с директором представляет интересы школы в государственных и общественных органах;
- по представлению методического совета школы определяет содержание, методы, средства и формы организации обучения и воспитания учащихся;
- устанавливает режим работы школы;
- осуществляет контроль за подбором и расстановкой педагогических и других кадров школы;
- проводит аттестацию педагогических работников школы;
- поддерживает общественные инициативы по совершенствованию и развитию обучения и воспитания;
- контролирует рациональное расходование бюджетных ассигнований на школу, формирует собственный материальный фонд школы;
- заслушивает отчеты о работе отдельных учителей, директора школы, его заместителей, вносит на рассмотрение конференций предложения о продлении или прекращении их полномочий;
- ограждает работников школы и администрацию от необоснованного вмешательства в их профессиональную и должностную деятельность.

Совет школы является органом коллективного управления школьными делами, принимающим активное участие в решении важнейших вопросов совершенствования обучения и воспитания учащихся.

Основными функциями управленческой деятельности является педагогический анализ состояния учебно-воспитательного процесса в школе, планирование работы, организация деятельности школы, внутришкольного контроля и регулирования жизнедеятельности коллектива школ.

Цикл управления школой начинается с педагогического анализа работы за предыдущий период и оценки ее эффективности, а именно:

- что дала определенная деятельность руководителям, учителям;
- что нового появилось в действиях педагогов, в жизни классов, учащихся;
- как проведена работа по воспитанию у учащихся национального сознания и высоконравственных качеств;
- какие ошибки были допущены руководителями;
- насколько оптимальным был контроль или было своевременным регулирование процесса.

При проведении контроля необходимо соблюдать взаимосвязи их форм и времени осуществления с содержанием учебно-воспитательного процесса, дифференцированного подхода к объектам, всесторонности и глубины охвата объекта контроля,

систематичности и последовательности, проверки исполнения и гласности, динамичности форм.

И еще об одной важной проблеме – **планировании деятельности**. Продуманное планирование работы школы – важное условие ее рациональной деятельности. Планируя работу школы, необходимо руководствоваться такими принципами, как:

- научность;
- целеустремленность и перспективность;
- системность;
- преемственность и последовательность в деятельности;
- конкретность;
- демократизм и гласность;
- непрерывность;
- единство планирования и исполнения;
- реальность плановых заданий;
- экономичность и оптимальность.

В практике общеобразовательных школ сложилась **система общешкольного планирования**:

- перспективный план работы школы;
- план работы школы на учебный год;
- календарный план работы школы на полугодие или четверть;
- график общешкольных мероприятий;
- расписание уроков и внеурочных занятий;
- план работы ученических организаций и т.д.

Перечисленные планы должны быть согласованными.

Перспективный план работы школы (в основном на 5 лет) предусматривает перспективные задачи, учебно-методические проблемы, изучение преподавания отдельных предметов, изучение и внедрение достижений педагогической науки и передового педагогического опыта, вопросы аттестации, тематику педагогических советов, конференций, педагогических чтений.

Годовой план должен быть динамичным и конкретным с точным определением лиц, ответственных за выполнение, и сроков выполнения. Он составляется на период с 1 сентября текущего года до 1 сентября следующего. Годовой план охватывает разделы:

- анализ работы школы за предыдущий учебный год;
- задача школы на новый учебный год;
- повышение качества учебно-воспитательного процесса;
- внеклассная и внешкольная воспитательная работа с учащимися;
- методическая работа;
- управление школой, внутренний контроль;
- санитарно-оздоровительная работа;
- организационно-хозяйственная работа.

Календарный план – это общий документ дирекции, общественных и ученических организаций, который способствует системному управлению школой. Он составляется на полгода или на четверть.

Правильно составленное **расписание уроков** (на полугодие) является одним из важных условий эффективности учебно-воспитательного процесса.

В школе еще **есть расписание внеурочных занятий**, в котором предусмотрены графики работы кружков, клубов, секций, планы проведения общешкольных мероприятий, экскурсий, осмотров, выставок, олимпиад, конкурсов.

Управление школой – научно обоснованные действия администрации и педагогов, направленные на рациональное использование времени и сил преподавателей и учащихся в учебно-воспитательном процессе в целях углубленного изучения учебных

предметов, воспитания, подготовки к сознательному выбору профессии и всестороннего развития личности.

В современной теории управления особое место занимает *системный подход*.

Схематически **системный подход** можно представить в виде цепочки: **цель – ресурсы – план – решение – реализация – контроль**. Школа как система состоит из двух подсистем: управляющей и управляемой. Успех управления при системном подходе, напомним, напрямую зависит от следующего:

- планирования работы школы;
- расстановки кадров;
- налаживания системы оперативной информации внутри школы и эффективности обратной связи;
- глубины и всесторонности педагогического анализа и своевременной помощи с целью предупреждения или ликвидации недостатков;
- создания условий для внедрения научной организации труда в практику работы сотрудников и учащихся;
- наличия необходимого психологического микроклимата в коллективе;
- квалификации и опыта руководителей школы и педагогического коллектива.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «управление».
2. Дайте определение понятию «внутришкольное управление».
3. Раскройте специфические управленческие задачи.
4. Что относится к общим и частным вопросам управления?
5. Раскройте структуру управления по группам управления учебным заведением.
6. Определите роль директора школы и его функциональные обязанности.
7. Определите роль заместителей директора школы по направлениям деятельности учебного заведения.
8. Определите эффективность управленческой деятельности директора учебного заведения.
9. Что является высшим руководящим органом школы?
10. Назовите функции совета школы.
11. Назовите основные функции управленческой деятельности.
12. Определите цикл управления школой.
13. Назовите принципы планирования деятельности школы.
14. Определите систему общешкольного планирования.
15. Назовите разделы годового плана школы.
16. Назовите разделы календарного плана школы.
17. Что в себя включает системный подход в управлении учебным заведением?

Лекция 4. Управленческая культура в образовании, функции, контроль, принципы, анализ и планирование

План:

1. Функция управления – педагогический анализ.
2. Виды анализа.
3. Функции организации и контроля.
4. Принципы управления в практической деятельности.
5. Управленческая культура руководителей школы.
6. Функциональные обязанности руководителей школы.

Одной из функций управления целостным педагогическим процессом является **педагогический анализ**.

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

Основное назначение педагогического анализа как функции управления школой, по мнению Ю.А. Конаржевского, 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, оценку роли и места каждой части, сведение частей в единое целое, установление связей системообразующих факторов.

В теории и практике внутришкольного управления (Ю.А. Конаржевский, Т.И. Шамова и др.) определены основные виды педагогического анализа.

В принятой классификации выделяется три вида анализа: **параметрический, тематический и итоговый**.

Параметрический анализ направлен на изучение ежедневной информации о ходе и результатах образовательного процесса, на выявление причин, нарушающих его.

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, соблюдения расписания занятий и др.

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 уроков, система внеклассной работы и т.д.

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.

Процесс управления любой педагогической системой **предполагает целеполагание** (постановку целей) и планирование (принятие решений).

Особенности **целеполагания** в управлении педагогическими системами состоят в том, что при разработке «дерева» целей недостаточно знать лишь объективные требования общества. Важно соотнести общую цель управленческой деятельности с возрастными и индивидуально-психологическими особенностями учащихся, когда педагогические цели являются результатом воплощения требований, предъявляемых человеку обществом. При определении «дерева» целей управления необходимо общую «генеральную» цель представить в виде ряда конкретных частных целей, т.е. декомпозировать генеральную цель. Таким образом, достижение общей, генеральной цели осуществляется за счет выполнения составляющих ее частных целей.

Планирование в управление школой выступает как принятие решения на основе соотношения *данных педагогического анализа* изучаемого явления с *запрограммированной целью*.

Выделяют перспективные, годовые и текущие планы работы школы.

Перспективный план охватывает весь учебный год, включая летние каникулы.

Годовой план также охватывает весь учебный год, включая летние каникулы.

Текущий план составляется на учебную четверть, он является конкретизацией общешкольного годового плана.

Наличие этих планов позволяет координировать деятельность педагогического, ученического и родительского коллективов. Планы являются стратегическими по отношению к планам работы учителей и классных руководителей.

Функции организации выполнения принятых решений претворяются в жизнь конкретными людьми: учителями, детьми, родителями, представителями общественности.

В структуре организаторской деятельности руководителя важное место занимает мотивировка предстоящей деятельности, инструктирование, формирование убежденности в необходимости выполнения данного поручения, обеспечение единства действий педагогического и ученического коллективов, оказание непосредственной помощи в процессе выполнения работы, выбор наиболее адекватных форм стимулирования деятельности, оценка хода и результатов конкретного дела.

При достаточно основательной разработке **функции контроля** во внутришкольном управлении она остается сложной и трудоемкой функцией. Трудоемкость контроля объясняется отсутствием обоснованной системы его воспитательного компонента.

Контроль тесно связан со всеми функциями управленческого цикла, особенно эта связь заметна с функцией педагогического анализа, так как информация, полученная в ходе внутришкольного контроля, становится предметом педагогического анализа. *Контроль дает богатую, систематизированную информацию, показывает расхождение между целью и полученным результатом*, в то время как педагогический анализ направлен на выявление причин, условий этих различий и отклонений.

Любая деятельность, в том числе управленческая, основывается на соблюдении ряда принципов, которыми руководствуется организатор и руководитель при выполнении всех управленческих функций.

Принципы управления являются конкретным проявлением и отражением закономерностей управления.

К числу *основных закономерностей внутришкольного управления и менеджмента* относят такие закономерности:

1. Эффективность системы управления учебно-воспитательной работой зависит от структурно-функциональных связей между субъектом и объектом управления.

2. Содержание и методы управления учебно-воспитательной работой определяются уровнем организации педагогического процесса в школе в целом.

3. Высокий профессиональный уровень, демократичность управления и готовность школьных руководителей к различным видам управленческой деятельности.

Вытекающие *из закономерностей управления принципы управления* выступают в качестве основных положений, ориентирующих руководителя, директора, менеджера в практической деятельности

К основным принципам относятся:

1. Демократизация и гуманизация управления педагогическими системами.

Выборность руководителей школы, введение конкурсного избрания и контрактной системы в отборе педагогических кадров – все это проявления демократических начал в школьной жизни.

Утверждение гуманистических ценностей в современном обществе выдвигает на приоритетные позиции ценность самой личности, богатство ее духовного мира. Утверждение субъект-субъектных отношений, переход от монолога к диалогу в педагогической деятельности – конкретные формы проявления гуманизации процесса обучения и воспитания.

2. Системность и целостность в управлении школой.

Этот принцип предполагает взаимодействие и взаимосвязь управленческих функций в деятельности ее руководителя и педагогического коллектива. Он подчеркивает, что управленческая деятельность последовательна, логична, взаимовыгодна, все ее функции в равной степени важны.

3. Рациональное сочетание централизации и децентрализации во внутришкольном управлении.

Принцип обеспечивает деятельность руководителей административных и общественных органов в интересах всего коллектива школы, создает условия для обсуждения и принятия управленческих решений на профессиональном уровне, исключает дублирование и повышает координацию действий всех структурных подразделений системы.

4. Единство единоначалия и коллегиальности.

Реализация данного принципа направлена на преодоление субъективности, авторитаризма в управлении целостным педагогическим процессом.

В управленческой деятельности важно опереться на опыт и знания коллег, организовать их на разработку и обсуждение решений, сопоставить разные точки зрения, провести их обсуждение и принять оптимальное решение. Коллегиальность вместе с тем не исключает личной ответственности каждого члена коллектива за порученное дело.

Единоначалие в управлении обеспечивает дисциплину, порядок, четкое разграничение и соблюдение полномочий участников педагогического процесса.

5. Объективность и полнота информации в управлении педагогическими системами.

Эффективность управления педагогическими системами в значительной мере определяется наличием достоверной и необходимой информации.

Управленческая культура руководителей школы представляет собой меру и способ творческой самореализации личности руководителя школы в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении школой. В таком случае компонентами управленческой культуры являются: *аксиологический, технологический и личностно-творческий.*

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

Технологический компонент управленческой культуры директора школы включает в себя способы и приемы управления педагогическим процессом.

Личностно-творческий компонент управленческой культуры директора школы рассматривает управление педагогическими системами как творческий акт.

Можно выделить основные группы качеств личности руководителя учебного заведения:

1. Качества профессиональной и общекультурной компетентности руководителя (образованность, эрудированность, ум, знания руководства, организаторские способности и т.п.).

2. Качества общения руководителя с педагогами (общительность, вежливость, естественность поведения, обаятельность, искренность, тактичность, **уравновешенность, скромность, находчивость в общении, чувство юмора и т.п.**).

3. Качества позитивного отношения руководителя к учащимся и их родителям (уважение, понимание, забота, доброта, доброжелательность, отзывчивость, внимательность, справедливость, терпимость и т.п.).

4. Качества неспецифических, внешних сторон деятельности (пунктуальность, настойчивость, требовательность, строгость, исполнительность, ответственность, трудолюбие, добросовестность, дисциплинированность и т.п.).

Высшим уровнем профессиональной культуры руководителя является его умение быть творцом общения.

Управленческую деятельность можно рассматривать как многофакторный процесс, есть немало путей и способов оптимального овладения им. Эти факторы можно подразделить на две большие группы: личностные (это те, что соотносятся с самим человеком как личностью) и операциональные (это те, что характеризуют сам процесс общения: каким образом, с помощью каких приемов, средств достигается контакт с людьми. Эти группы тесно взаимосвязаны, зависят друг от друга.

Руководитель должен в совершенстве владеть стратегией и тактикой убеждения. Убеждение, или аргументация, представляют основную стадию диалогического общения, в котором происходит противоборство мнений, проявляются личностные качества партнеров, взаимно оцениваются сильные и слабые стороны собеседников.

Кроме нее, в *диалогическом общении* различают стадии: *начало – передачу информации – аргументацию – нейтрализацию возражений – принятие решений и финал.*

Целями стадии аргументации являются: изменить уже сформированное у противоположной стороны мнение или закрепить его; критически проверить положения и факты, изложенные собеседником; смягчить противоречия, наметившиеся после диалога.

Диалог в стадии аргументации может реализоваться в двух конструкциях: доказательной, когда требуется что-то обосновать, и контраргументации, когда опровергаются тезисы противоположной стороны.

В диалоге соотношение сил и ситуация постоянно меняются, поэтому шаблонное применение одного заученного риторического приема не приносит успеха. Наряду с техникой аргументирования существует и его тактика – это подбор и применение в каждом случае психологически действенных приемов с учетом сложившейся ситуации и личности собеседника.

В методический арсенал руководителя также включают приемы формирования аттракции (умение производить выгодное впечатление). К их числу относятся: «имя собственное», «комплимент», «личностная информированность».

Управление учебным заведением осуществляют директор и его заместители, функциональные обязанности, порядок назначения или избрания которых определяется Уставом общеобразовательной школы или другого учебного заведения.

Первостепенная роль в управлении учебно-воспитательным процессом принадлежит директору школы, который, как правило, имеет опыт педагогической работы не менее трех лет, положительно зарекомендовал себя на учительской должности и обладает необходимыми организаторскими способностями.

Директор общеобразовательного учебного заведения выполняет следующие функциональные обязанности:

1. Несет ответственность перед государством и обществом за соблюдение требований охраны прав детей, планирует и организует учебно-воспитательный процесс, осуществляет контроль за его ходом и результатами, отвечает за качество и эффективность работы учебного заведения.

2. Представляет интересы учебного заведения в государственных общественных органах.
3. Создает необходимые условия для организации внешкольной и внеклассной работы.
4. Проводит подбор заместителей директора, определяет их функциональные обязанности, осуществляет расстановку педагогических кадров учебного заведения с учетом мнения педагогического коллектива, учащихся и родителей, назначает классных руководителей.
5. Принимает на работу и увольняет педагогический, административный, учебно-воспитательный и обслуживающий персонал учебного заведения.
6. Организует в установленном порядке рациональное использование выделяемых учебному заведению бюджетных ассигнований.
7. По согласованию с советом учебного заведения устанавливает надбавки к заработной плате творчески работающим учителям.
8. Создает условия для творческого роста педагогических работников учебного заведения, для применения ими передовых форм и методов обучения и воспитания, для осуществления педагогических экспериментов.
9. Несет ответственность за свою деятельность перед соответствующим органом управления образованием.

Указанные функциональные обязанности директора школы существенно дополняются в Уставе школы в зависимости от типа школы, территориального расположения, состава учащихся и особенностей педагогического коллектива, сложившейся системы в работе с родителями и общественностью и др.

Заместители директора по учебно-воспитательной работе имеют следующие обязанности:

1. Отвечают за организацию педагогического процесса, за выполнение государственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов.
2. Осуществляют контроль за качеством знаний учащихся и их поведением; регулируют учебную нагрузку учителей и учеников.
3. Составляют расписание занятий.
4. Руководят методической работой в школе, внедрением педагогических инноваций, стимулируют деятельность учителей по повышению педагогической культуры.

Обязанности заместителей директора школы определены в Уставе школы, где обосновывается, в свою очередь, распределение функциональных обязанностей между несколькими заместителями по учебно-воспитательной работе.

В круг обязанностей **организатора внеклассной и внешкольной работы** (на правах заместителя директора школы) входит:

1. Установление связей с учреждениями дополнительного образования – дворцами и домами детского творчества, станциями юных натуралистов, юных техников, клубами и другими детскими объединениями.
2. Работа с классными руководителями по совершенствованию содержания, форм и методов внеклассной воспитательной работы, оказание им методической помощи.
3. Организация работы с учащимися по месту жительства.
4. Оказание помощи и поддержки детским общественным организациям, действующим в соответствии с требованиями Конвенции ООН о правах ребенка.

Заместитель директора по научной работе устанавливает контакты с учеными, преподавателями вузов, научными центрами по организации научных исследований в школах, привлекает их к педагогической работе в школе, помогает учителям своей школы включиться в опытно-экспериментальную работу и др.

Заместитель директора школы по коммерции (завуч-координатор) устанавливает связи со спонсорами, шефами, определяет источник внебюджетного финансирования и др.

В некоторых, как правило, больших или специализированных школах может быть введена должность **заместителя директора по социально-педагогической реабилитации**, который организует, контролирует и анализирует работу классов выравнивания, педагогической коррекции, адаптации.

Вопросы для самоконтроля

1. Что является одной из функций управления педагогическим процессом во внутришкольном управлении?
2. Определите назначение педагогического анализа по мнению Ю.А. Канаржевского.
3. Назовите виды педагогического анализа.
4. Определите особенности целеполагания в управлении педагогическими системами.
5. Назовите виды планов работы школы.
6. На кого возлагаются функции организации выполнения принятых решений?
7. Определите место во внутришкольном управлении функции контроля.
8. Назовите закономерности внутришкольного управления и менеджмента.
9. Назовите принципы управления, вытекающие из основных закономерностей.
10. Дайте характеристику принципу управления «демократизация и гуманизация управления педагогическими системами».
11. Дайте характеристику принципу управления «системность и целостность в управлении школой».
12. Дайте характеристику принципу управления «рациональное сочетание централизации и децентрализации во внутришкольном управлении».
13. Дайте характеристику принципу управления «единство единоначалия и коллегиальности».
14. Дайте характеристику принципу управления «объективность и полнота информации в управлении педагогическими системами».
15. Что представляет собой управленческая культура руководителей школы?
16. Дайте определение «аксиологический компонент управленческой культуры».
17. Дайте определение «технологический компонент управленческой культуры».
18. Дайте определение «личностно-творческий компонент управленческой культуры».
19. Назовите группы качеств личности руководителя учебного заведения.
20. Назовите функциональные обязанности директора общеобразовательного учебного заведения.
21. Назовите функциональные обязанности заместителя директора по учебно-воспитательной работе общеобразовательного учебного заведения.
22. Назовите функциональные обязанности заместителя директора по научной работе, коммерции, социально-педагогической реабилитации общеобразовательного учебного заведения.
23. Назовите функциональные обязанности организатора внеклассной и внешкольной работы общеобразовательного учебного заведения.

Лекция 5. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения в современных условиях

План:

1. Требования к личности человека, управляющего учебным заведением.
2. Специфичность менеджмента в образовании.
3. Управленческая культура.
4. Профессиональные качества и коммуникативные навыки менеджера в образовании.
5. Структурные элементы управленческой деятельности руководителя педагогического коллектива.
6. Основные задачи деятельности руководителя образовательного учреждения.
7. Психология взаимопонимания между руководителем и его подчиненными в педагогическом коллективе.

В условиях социокультурных реформ и модернизации концепции развития общества на первый план выдвигаются требования к личности управленца нового типа. Смысл управления состоит в том, что руководитель играет громадную роль в работоспособности коллектива, его способности отвечать на внешние вызовы, поэтому современные руководители учреждений образования должны обладать навыками стратегического проектирования, системного моделирования протекающих в учреждении процессов, организации эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе.

Управленческая культура важна и при формировании должного морально-психологического климата, складывающегося в том или ином коллективе. В образовании складывается особый, специфический менеджмент, который сводит в одно понятия директор и менеджер в образовании.

Кроме того, возрастающая сложность процессов управления требует, чтобы управленческие функции в образовании осуществлялись подготовленными для этой деятельности специалистами, владеющими управленческой культурой. Управленческая культура руководителя является важнейшим элементом совершенствования и развития современного образования.

Главное сегодня – формирование личности с развитой управленческой культурой, высоким интеллектом, культурой мышления, способной к диалогу, с устойчивой ценностной ориентацией на самореализацию и саморазвитие.

Управленческая культура – достаточно глубокое явление, комплекс базовых положений, и необходимо, чтобы этот комплекс функционировал долго, подтвердил свою состоятельность. Управленческая культура руководителя в сфере образования – это комплекс управленческих знаний, умений и опыта, профессионально значимых личностных качеств лидерской и творческой направленности.

Психология выяснила, что лица, отличающиеся невысоким уровнем развития коммуникативных навыков – общения и взаимодействия с людьми, испытывающие из-за этого большие трудности в решении своих управленческих задач, отличаются высоким уровнем тревожности, напряженности и даже повышенной склонностью к сердечно-сосудистым заболеваниям.

Поэтому для того, чтобы эффективно осуществлять свою деятельность, руководители должны владеть наукой и искусством общения, им необходимы знания основных закономерностей и механизмов этого процесса, его структуры и форм, они должны умело пользоваться конкретными приемами. Коммуникативные способности руководителя определяют его коммуникативное поведение, которое направлено на реализацию делового общения.

Коммуникативные и организаторские способности определяют характер межличностных отношений; без них нельзя привлечь людей, организовать и направить деятельность группы, коллектива. Без сомнения, можно говорить и о взаимосвязи эффективного руководства с ответственностью, участием в общественной жизни и образованностью. Успешный руководитель должен обладать умением логически мыслить, иметь желание руководить, быть общительным. Часто, выделяя качества личности эффективного руководителя, берут за основу функции управленческой деятельности.

Среди этих качеств – *рассудительность, организаторские способности, решительность, такие личностные характеристики, как лидерство, отзывчивость, стрессоустойчивость*. В данную группу качеств входит также *широта кругозора личности, включающая в себя: круг интересов (способность дискутировать в разных областях знаний, политике, образовании, разбираться в текущих событиях, экономике), личная мотивированность (потребность во всех сферах деятельности достичь каких-либо результатов), образовательные ценности (руководитель педагогического коллектива должен иметь собственные хорошо обоснованные взгляды на образование, должен быть восприимчив к новым идеям и изменениям)*.

От того, насколько развита у руководителя педагогического коллектива способность к управленческой коммуникации, зависят:

- диагностика творческого потенциала преподавателей и реализация дифференцированных программ их развития;
- стимулирование и поддержка творческих усилий педагогов в образовательном процессе;
- становление коммуникативного пространства взаимодействия субъектов демократического управления;
- создание ситуаций личностного и профессионального саморазвития педагогов;
- морально-психологический климат в учреждении, эффективность выполнения работниками поручений и их удовлетворенность своим трудом;
- взаимоотношения с родными учащимися, с органами государственной власти и управления образованием, с другими учреждениями.

Педагогическое управление – процесс организации взаимодействия различных структур образовательной системы для достижения оптимальных результатов ее развития. Общие черты следующие:

- упоминание об управлении как особом виде деятельности специально подготовленных квалифицированных руководителей;
- определение оптимального управления как процесса, ориентированного на результат, то есть процесса достижения цели;
- деятельность субъекта управления, направленная на достижение целей функционирования и развития организации.

Наиболее полно отражает строение профессиональной управленческой деятельности менеджера образовательного учреждения структура, предлагаемая К.А. Абульхановой с соавторами. Ими выделены основные структурные и функциональные элементы управленческой деятельности, предложено понимание *управленческого процесса с точки зрения основных целей и задач*:

- цели, задачи и мотивы труда и непосредственно управленческой деятельности, которые руководитель формирует в приказах и распоряжениях;
- информация;
- средства коммуникации;
- подчиненный состав сотрудников, реальный уровень подготовленности коллективов и конкретных специалистов к труду и результативность выполнения ими служебных обязанностей под руководством управленца, а также организаторская работа в этом вопросе;

– руководитель как главный системообразующий элемент, творческая индивидуальность, человек, которому предоставлены обширные права.

В качестве функциональных элементов выделяются: **гностический, прогностический, конструкторский, организаторский, коммуникативный**. Каждый функциональный элемент обеспечивает выполнение своей узконаправленной задачи – этим он способствует продуктивному решению частных задач:

- **гностический элемент** обеспечивает руководителю овладение знаниями, необходимыми ему для управления объектом и выполнения таких управленческих функций;
- **прогностический элемент** позволяет руководителю планировать управленческую деятельность и труд на порученном участке, прогнозировать и предвидеть его результаты;
- **конструкторский элемент** призван обеспечить руководителю системность в его управленческой деятельности на основе трансформирования результатов, полученных гностическим и прогностическим функциональными элементами. Этот элемент создает основу плановости труда, композиционной целенаправленности всех проводимых мероприятий;
- **организаторский элемент** выполняет действия, определяющие организацию исполнения управленческого решения подчиненными, в том числе связанные с корректировкой управленческой деятельности и всего труда;
- **коммуникативный элемент** реализует действия, связанные с управленческим взаимодействием и воздействием на объекты управления, целесообразными взаимоотношениями в коллективе и вне его.

Содержание управленческой деятельности можно определить также в зависимости от основных принципов управления. В качестве *исходных положений или принципов педагогического управления* исследователи выделяют:

- демократический централизм, при котором поощряется инициатива большинства;
- рациональное сочетание централизации и децентрализации;
- коллегиальность и единоначалие, являющиеся основой развития активности единомышленников;
- научность;
- объективность и полнота информации в управлении педагогическими системами;
- определение главного направления в работе образовательного учреждения.

Связывая педагогическое управление с воспитанием и обучением, можно предположить, что основными принципами управления могут быть следующие:

- объективность оценки деятельности коллектива и отдельного педагога;
- опора на достижения педагогической науки и педагогической практики;
- использование разнообразных дополняющих и уточняющих друг друга методов для изучения эффективности работы образовательного учреждения;
- комплексность методов управления, охватывающих все стороны деятельности учебного заведения;
- учет конечных результатов работы образовательного учреждения (оптимальность их достижения, изучение динамики из развития и т.д.).

Рассматривая основные **виды деятельности руководителя образовательного учреждения**, в каждом из них можно выделить **определенные задачи**, которые могут быть представлены так:

- **организация личного труда**: планирование, анализ и оценка личного труда, анализ и обработка поступающей информации, повышение деловой квалификации;
- **организация работы управленческого персонала**: инструктаж, планирование и анализ работы;

- *подготовка и проведение административных советов, совещаний и пр.;*
- *анализ системы работы педагогов;*
- *взаимный обмен информацией о работе образовательного учреждения;*
- *руководство работой педагогического коллектива: подбор и расстановка кадров;*
- *определение должностных обязанностей, инструктаж членов педагогического коллектива;*
- *планирование работы: инструктивно-методическая работа, организация самообразования, организация работы методических объединений, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, беседы с преподавателями и учащимися;*
- *контроль за состоянием учебно-воспитательной работы: планирование, анализ и оценка результатов учебно-воспитательной работы;*
- *методическая помощь в работе организациям учащихся: планирование подготовки и проведение общественных мероприятий; проведение бесед с ученическим активом (выборочно по параллелям); проведение лекций для учащихся;*
- *организация работы с родителями и общественностью: прием родителей; организация встреч, экскурсий, выставок;*
- *охрана здоровья, труда и техника безопасности: инструктаж членов коллектива; технический осмотр здания; организация рейдов по проверке питания, санитарно-гигиенического режима, правил техники безопасности;*
- *координация совместной деятельности администрации и общественных организаций;*
- *отчетность, финансово-хозяйственная деятельность.*

Описывая портрет современного менеджера образования, к **психологическим навыкам** общения руководителя школы или вуза можно отнести:

- способность к эффективному взаимодействию с вышестоящим руководством, коллегами, педагогами, учащимися и их родителями;
- способность обеспечивать себе поддержку на каждом организационном уровне общения;
- умение анализировать каждую точку зрения;
- умение контролировать стрессы и кризисные ситуации;
- умение предотвращать конфликты и эффективно решать их.

Основными **стимулами повышения эффективности работы подчиненных** руководителем являются **порицание, похвала, одобрение**. Основными формами воспитания руководителя – **беседа, выступление** (на собрании, на совещании), **распоряжения и замечания, личный пример руководителя**.

Выделяются две формы:

1. **Директивные формы** руководства:

- приказ (директива);
- указание;
- распоряжение;
- требование.

2. **Демократические формы** руководства

- рекомендация;
- совет;
- просьба.

Коммуникативное поведение руководителя педагогического коллектива реализуется в таких видах или формах его коммуникативной деятельности, как **деловые беседы, деловая полемика, деловые совещания, публичные выступления, деловая переписка, телефонные беседы, случайные контакты, конфликты и многое другое**.

Деловая беседа и деловое совещание. **Деловая беседа** – передача информации, обмен мнениями по определенным вопросам и проблемам, словесный контакт. Беседа служит оперативному решению образовательных и организационно-педагогических проблем, связанных с необходимостью сделать выводы и заключения на основании анализа различных ситуаций.

Характерная черта деловых бесед – эффект обратной связи, что позволяет руководителю немедленно реагировать на высказывания собеседника. В этом преимущество деловой беседы перед письменным общением. Деловая беседа как форма управленческой коммуникации многое дает руководителю, позволяя ему дифференцированно подходить к человеку и предмету обсуждения, выявлять разные точки зрения, выслушивать возражения, критические оценки.

Деловое совещание занимает промежуточное место среди других форм управленческой коммуникации. Его функции – привлечь людей к совместной деятельности в процессе анализа, целеполагания. Деловое совещание предполагает наличие у руководителя следующих умений и знаний:

- умение находить оптимальные управленческие решения обсуждаемых вопросов, учитывать все факторы, которые могут повлиять на эффективность любого делового совещания;
- руководитель должен ориентироваться в вопросах психологии и технологии управленческой коммуникации;
- он должен обладать знаниями о формах управленческой коммуникации, уметь сравнивать их и определять своеобразие каждого делового совещания.

Отметим типы деловых совещаний:

- инструктивные, цели которых – разъяснить задание, передать распоряжение, уточнить действия, согласовать сроки;
- проблемные – выявление актуальных проблем для образовательного учреждения;
- оперативные (планерки) проводятся с заместителями, в школе с руководителями методических объединений. Цель их – получить информацию о состоянии дел, откорректировать решения.

Переговоры – основное средство согласованного принятия решения в процессе общения заинтересованных сторон, очень часто используется руководителями образовательных учреждений при разрешении конфликтных ситуаций.

Характер деловых переговоров определяется их целями, которыми чаще всего выступают:

- элементы профессиональной деятельности;
- проблемы, представляющие взаимный интерес;
- координация действий для уточнения средств выполнения ранее достигнутых соглашений;
- сглаживание возникших противоречий, конфликтных ситуаций;
- налаживание контактов и организация взаимоотношения с партнерами и т.д.

В процессе взаимодействия между участниками могут возникать дискуссии. В современном понимании **дискуссия** – это публичное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы в целях коллективного поиска правильного, доказательного решения. Целью дискуссии могут быть:

- спор и упорядочение информации по обсуждаемой проблеме;
- поиск альтернативных подходов к решению проблемы, их обоснование;
- выбор оптимальной альтернативы.

Иногда дискуссия может переходить в деловую полемику, спор – в острое столкновение мнений, разногласия по какому-либо вопросу, борьбу, при которой каждая из сторон эмоционально отстаивает свою точку зрения.

Телефонная беседа. Психологи отмечают, что в любом телефонном разговоре от руководителя требуется внимательно слушать, не прерывать собеседника в середине фразы и не проявлять нетерпения в разговоре с ним. Не поручать отвечать на звонок кому-либо из подчиненных, если вопрос важен.

Важно помнить, что если при непосредственном общении людей, будь то деловая или личная беседа, вероятность быть неверно понятым или неправильно понять собеседника минимальна, то при разговоре по телефону такая возможность увеличивается, так как собеседники не видят друг друга и не могут прибегнуть к помощи жеста или мимики, чтобы уточнить или усилить сказанное. Поэтому речь по телефону должна быть безупречной с точки зрения ее логического построения. Задача руководителя в данном случае сводится к предельно точной передаче информации при наименьших затратах времени.

Еще одна форма взаимодействия – *работа с деловой корреспонденцией*. Данная деятельность предполагает наличие у руководителя умения подбирать относящиеся к делу акты, умение анализировать имеющуюся информацию, разделив ее на определяющие, важные элементы, проблемы.

Согласно мнениям ученых, для осуществления коммуникативного процесса необходимо четыре основных элемента: отправитель информации – сообщение как собственно информация – канал как средство передачи информации – получатель информации.

Итак, *к коммуникативным способностям руководителя образовательного учреждения психологи* относят:

- умение ставить цели и задачи общения;
- умение организовать общение;
- способность владеть методами и приемами делового общения;
- умение вести беседу, спор, дискуссию, диспут, деловое совещание, деловую игру, переговоры;
- уметь критиковать, доказывать, опровергать, достигать компромиссов, делать замечания, предложения;
- знать правила делового этикета и уметь ими пользоваться;
- уметь располагать к себе людей, с помощью слова осуществлять психотерапию общения, снимать стресс и недоверие со стороны собеседников;
- уметь разбираться в сути конфликтов и успешно разрешать их.

Можно отметить здесь и ряд основных психологических принципов коммуникативных знаний, необходимых руководителю педагогического коллектива:

- знание информативных признаков личности собеседника;
- знание стереотипов и типичных ошибок в оценке личности собеседника;
- знание особенностей формирования первого впечатления;
- знание техники эмпатии, техники рефлексии.

Объединив все это, можно сформулировать и основные *закономерности эффективного общения руководителя с подчиненными*:

- групповые факторы доверительных отношений;
- особенности межличностной привлекательности;
- особенности психологической совместимости;
- соотношения референтной зависимости, зависимости власти и подчинения;
- особенности ограничений в общении, особенности коммуникативных барьеров.

Для руководителя педагогического коллектива при взаимодействии важны *сенсорная острота, гибкость, конгруэнтность, коммуникативная толерантность*.

В основе эффективного взаимопонимания и лежит методика эффективного слушания и умения говорить. Межличностные механизмы взаимопонимания – идентификация, эмпатия, аттракция, рефлексия, каузальная атрибуция.

Любопытно и приращение большого значения способности руководителя к *перевосложению*, особенно методы, тренирующие данную способность: **метод временных перемещений, метод доверительных встреч, метод исполнения ролей в управленческих играх.**

Очень часто руководителю педагогического коллектива приходится прибегать к такой форме воздействия, как **убеждение**. На результаты убеждения оказывают влияние не только сами аргументы, доказательства, факты, но и чувства, вызванные их предъявителем. Поэтому в процессе убеждения необходимо не просто использовать речь как средство передачи информации, но и уметь возбуждать у того, с кем общаешься, необходимые эмоции.

В образовательных учреждениях, представляющих собой как общественные, так и деловые организации, руководитель должен уметь **сочетать власть с влиянием своего личного авторитета.**

Согласно современному пониманию, руководитель-лидер:

- умеет четко и ясно излагать свой взгляд на вещи;
- воплощать в жизнь свои идеи;
- последовательно претворять в жизнь образовательную философию;
- создавать команды, способные работать самостоятельно;
- вкладывать все свои умения руководителя, чтобы обеспечить высокое качество работы.

В любой организации могут возникать конфликтные ситуации того или иного рода. Необходимое условие эффективной деятельности руководителя при разрешении/предупреждении конфликтов в коллективе – это определенный уровень его социально-психологической и педагогической, можно сказать, андрагогической компетентности в этом вопросе.

Конфликты могут возникать между отдельными сотрудниками. Кроме того, обладание властью тоже иногда может вызывать открытое или скрытое противостояние людей.

Руководитель должен стремиться не к бесконфликтному взаимодействию с подчиненными, а к эффективному разрешению возникающих противоречий, устраняя или сводя до минимума их негативные последствия и используя их позитивные возможности. А это, прежде всего, понимание природы противоречий и формирование конструктивного взгляда на проблему конфликтов в организации.

Это навыки управления конфликтными явлениями в коллективе, включающие в себя умение придать конструктивные формы возникающим противоречиям в межличностном взаимодействии, сделать их разрешение максимально эффективным. Очень часто руководителю приходится исполнять роль медиатора (посредника) в разрешении трудных ситуаций общения.

Посредничество представляет собой специально организованное общение двух конфликтующих сторон при участии и помощи третьей, нейтральной стороны (посредника), в качестве которого довольно часто и выступает руководитель. Механизм посредничества заключается в том, что наличие третьей стороны, внешнего участника позволяет перенести на него часть эмоциональной нагрузки конфликта.

Культура общения сторон в этой ситуации, **коммуникативная компетентность таковы:**

- умение слушать и понимать оппонентов;
- четкое и ясное изложение своей мысли;
- умение быть «ведущим», а не «ведомым»;
- умение направлять беседу, не допускать ее отклонения от основного русла;
- умение акцентировать внимание не на том, что разъединяет, а на том, что сближает позиции;

- умение учитывать в работе с людьми их индивидуальные особенности;
- умение определять интересы, критерии оценки вариантов решения.

В целом вся деятельность руководителя по управлению школой или вузом – это решение различных задач психологического и коммуникативного взаимодействия. Руководителю педагогического коллектива важно создать такую среду, в которой разного рода различия не вели бы к конфликтам, а обогащали жизнь коллектива, делали ее более разнообразной и насыщенной, а главное – способствовали достижению образовательных целей. Для этого сегодня можно рекомендовать:

- изучать особенности людей, входящих в педагогический коллектив;
- ориентировать педагогический коллектив на общие ценности и цели совместной деятельности в сфере образования;
- не допускать предвзятости;
- проявлять чувство такта, деликатность в отношениях;
- учитывать различия при распределении поручений в педагогическом коллективе;
- максимально использовать потенциал каждого, руководствуясь принципом взаимодополняемости;
- формировать в коллективе и демонстрировать высокую культуру общения; предотвращать конфликты на любой почве.

Современные технологии организации управленческого труда разнообразны. Наиболее перспективными среди них являются гуманитарные технологии. В рамках гуманитарных технологий разрабатывается множество проблем: ориентация на эмоциональные потребности подчиненных, учет их творческого потенциала, создание целостной культуры образовательного учреждения, организация рабочего места руководителя.

Напомним, что ценности и смыслы профессиональной деятельности – ядро управленческой культуры руководителя, определяющее и способы его деятельности, и формы поведения. Все это предполагает:

1. Наличие концепции образовательного учреждения.
2. Ценностные ориентации (общие в сфере образования) и основанные на них суждения (правильно – ошибочно, справедливо – неэтично, гуманно – негуманно).
3. Культуру мышления.
4. Творчество и системность в деятельности.
5. Способность воспринимать нужды сотрудников, проявлять уважение их достоинства, заботу о творческом развитии каждого члена педагогического коллектива.
6. Системность, как мы уже знаем, предполагает наличие в деятельности всех необходимых элементов (цель, средства, процесс, результат), определяемых функциями управленческой деятельности, устойчивых связей между ними, позволяющих выстраивать все эти элементы в определенной логике.
7. Гуманитарность можно рассматривать в качестве системообразующего принципа, который лежит в основе формирования управленческой культуры руководителя.

И, наконец, об имидже руководителя сферы образования. Он сложен по своему составу и включает ряд аспектов – индивидуальный, профессиональный, возрастной и полоролевой. При создании имиджа необходимо учитывать стереотипы восприятия общественным сознанием представителей той или иной профессии.

Разумеется, не следует слепо следовать этим стереотипам, однако, если имидж руководителя противоречит этим традиционным представлениям, могут возникнуть проблемы в реализации профессиональных функций.

Вопросы для самоконтроля

- Определите место управленческой культуры в образовании.
- Дайте определение понятию «управленческая культура».
- Что такое коммуникативные и организаторские способности?

- Дайте определение понятию «педагогическое управление».
- Назовите цели и задачи управленческого процесса.
- Назовите функциональные элементы управленческой деятельности для руководителя.
- Назовите принципы педагогического управления.
- Назовите задачи основных видов деятельности руководителя образовательного учреждения.
- Назовите основные принципы управления.
- Назовите психологические навыки общения руководителя учебного заведения.
- Определите стимулы повышения эффективности работы подчиненных.
- Назовите формы руководства коллективом.
- Дайте определение понятию «деловое совещание».
- Дайте определение понятию «деловая беседа».
- Дайте определение понятию «переговоры».
- Дайте определение понятию «дискуссия».
- Дайте определение понятию «телефонная беседа».
- Дайте определение понятию «работа с корреспонденцией».
- Что относится к коммуникативным способностям руководителя образовательного учреждения?
- Назовите основные закономерности эффективного общения руководителя с подчиненными.
- Определите взаимодействие руководителя с конфликтными ситуациями.
- Что такое коммуникативная компетентность?
- Что под собой предполагают ценности и смыслы профессиональной деятельности руководителя?

Лекция 6. Методы менеджмента в образовании

План:

1. Классификации методов управления.
2. Методы и функции управления образовательным процессом.
3. Уровни управленческой деятельности.
4. Выбор методов управления.
5. Современные экономические методы управления.

Термин «метод» происходит от греческого слова *methodos* и буквально означает путь исследования, способ достижения какой-либо цели, решения задачи, совокупность приемов или операций теоретического/практического познания и освоения действительности.

Под методами управления понимают способы выстраивания взаимодействия руководителей и подчиненных или аспекты осуществления руководителем его властных полномочий. Из этого определения следует, что методы управления характеризуют функцию организации.

Существует множество различных **классификаций методов управления**.

Применительно к классификации методов управления существуют следующие **подходы**:

- первый состоит в делении методов управления на отдельные группы в целях более глубокого познания их содержания, «инвентаризации» и в конечном итоге создания их арсенала, базы, банка;
- второй подход называется *аспектным*. Его представители считают (и не без ос-

нований), что любой метод имеет разные грани – организационную, административную, социальную, экономическую и психологическую;

- третий подход – *эмпирический*. Его сторонники считают бессмысленной любую классификацию методов управления, так как она не нужна на практике.

Разработка научных и практических основ педагогического менеджмента естественным образом актуализирует вопрос о методах управления.

Первая группа – *экономические методы, или методы экономического стимулирования*, которые должны реализовываться путем претворения в жизнь важного принципа «от каждого по способностям, каждому по труду». Вводится плата за категории, звание, качество и т.п. Проблема эффективного использования экономических методов в педагогическом менеджменте только начинает изучаться на этапе радикальных изменений системы образования в целом.

Ко **второй группе** методов педагогического менеджмента относятся *организационно-распорядительские, или административные, методы*, которые реализуются путем регламентирования деятельности исполнителей, ее нормирования и инструктирования исполнителей в форме указания, распоряжения, приказа, требования и т.п. С помощью этих методов осуществляется подбор, расстановка и воспитание кадров, разрабатываются и внедряются должностные инструкции. Использование только этих методов способствует формированию авторитарного стиля управления и не содействует развитию творческих способностей членов коллектива.

Демократический стиль формируется в большей степени при использовании **третьей группы** методов педагогического менеджмента – *методов психолого-педагогического воздействия*, которые реализуются в форме совета, просьбы, пожелания, требовательного (но без жестокости) распоряжения, поощрения, благодарности и т.п.

Эти методы опираются на использование различных форм коллективного и индивидуального морального поощрения, учитывают индивидуальные психологические особенности членов коллектива.

К **четвертой группе** относятся *методы общественного воздействия*. Эти методы реализуются путем широкого вовлечения работников в управление, развития в нем демократических начал, широкого коллективного обсуждения основных проблем образовательного процесса и путей их преодоления, путем охвата членов коллектива методической учебой, развития в коллективе здоровой творческой конкуренции.

Методы [педагогического] менеджмента несложно систематизировать **по уровням управленческой деятельности**. Можно выделить три таких уровня:

- *личностный (индивидуальный)* – микроуровень, на котором решаются задачи ответственности работника конкретному рабочему месту;
- *групповой (социально-психологический)* – мезоуровень, в рамках которого производится оптимальная расстановка работников в коллективе;
- *социологический* – макроуровень, где формируются социальные механизмы создания элитных групп управления (руководящих работников различного уровня).

Рассмотрим названные уровни подробнее.

В рамках *микроуровня* решаются задачи оптимизации подбора, непрерывного образования и рационального использования конкретных работников.

Основной **задачей на мезоуровне** является оптимальная расстановка работников в структурах педагогического коллектива. Для нормальной работы всего коллектива, как показывает опыт, очень важна совместимость на уровне *руководитель – заместитель*. Наиболее оптимальным является сочетание *директор – администратор, заместитель – коллективист*.

Задачей на макроуровне является оптимизация процессов формирования различных руководящих звеньев – элитных групп.

В процессе управления образовательными системами руководитель использует, по возможности и исходя из собственного педагогического и управленческого опыта, совокупность различных методов, в зависимости от наибольшей целесообразности их применения.

Для руководителя очень важно правильно не только выбрать, но и сочетать методы управления, которые, как это вполне понятно, зависят:

- от личностных особенностей и предпочтений руководителя, его жизненного опыта;
- целей, стоящих перед учреждением (социальный заказ, внутренние цели учреждения, запрос потребителей, состояние учебно-воспитательного процесса и т.д.);
- материально-технической и финансовой базы образовательного учреждения;
- состава подчиненного персонала (квалификация, стаж работы, возраст, образование и т.д.).

Естественно, что все применяемые для решения конкретной задачи методы управления тесно связаны между собой, дополняют друг друга.

Продолжим уточнение понимания методов.

Организационно-педагогические методы управления обеспечивают определенную упорядоченность объектов и субъектов управления, передачу необходимой информации педагогам, развитие их организаторских и организационных качеств. Основными показателями развития этих качеств являются:

- четкое целеполагание;
- умение выделить основное звено в предполагаемой работе;
- наличие четкого плана;
- распределение ответственных исполнителей;
- точный и конкретный инструктаж;
- экономичный расход времени;
- ритмичность подготовки, проведения и анализа;
- качество и полнота самоанализа.

Способами осуществления этого являются:

- совещания;
- собеседования руководителя с подчиненными (круглые столы, индивидуальные собеседования).

1. Среди требований к проведению совещаний можно выделить следующие:

- знание и использование руководителем закономерностей педагогики и психологии взрослых, позволяющих эффективно донести информацию, ее усвоение и принятие исполнителями;
- проведение совещаний только тогда, когда это действительно необходимо и нет другого, более эффективного способа передачи информации;
- на совещание рекомендуется выносить только те вопросы, которые связаны с общими проблемами совершенствования работы учебного заведения;
- при передаче оперативной информации нецелесообразно ее смешение со стратегической.

2. Собеседование с работниками классифицируется в зависимости от того, по чьей инициативе – руководителя или педагога – оно создано; по тому, какой решается вопрос – стратегический или тактический, ситуативный.

К группе **распорядительных методов** можно отнести разъяснение законов, нормативных документов, регламентирующих деятельность педагога и организации.

К локальным актам могут быть отнесены:

- приказы;

- распоряжения;
- положения;
- инструкции.

Одним из требований к распорядительному документу, наряду с их четкостью, является соблюдение баланса между регламентацией обычного функционирования системы и нормативно-аналитическим обеспечением, например, инновационной деятельности.

Профессионально-методические способы и приемы управления призваны обеспечить не только чисто управленческие, но и педагогические функции руководителя.

К таким приемам можно отнести:

- использование руководителем категорий и понятий педагогики и психологии в процессе управленческой деятельности;
- внедрение достижений психолого-педагогических наук в практику работы учебного заведения;
- изучение, обобщение и распространение передового опыта;
- педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и его отдельных сторон;
- различные способы повышения квалификации и методического мастерства педагогов.

Главным требованием к использованию всех профессионально-методических аспектов управления является их нацеленность на реализацию задач совершенствования деятельности.

Социально-психологические методы управления – это то, что чаще всего называют «искусством управления».

Главная цель применения этих методов – формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему лучше будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи. Умение учитывать «человеческий фактор» позволяет руководителю целенаправленно воздействовать на коллектив, создавать благоприятные условия для труда и в конечном счете формировать коллектив с едиными целями и задачами. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: *социологические* методы, которые направлены на психологические методы.

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, коллективом. Элементы, регулируемые с помощью социологических методов, включают:

- *социальное планирование* (условия труда и др.);
- *социологические методы исследования* (анкетирование, интервьюирование, наблюдение, собеседование, социометрический метод).

Психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, так как они направлены на личность конкретного педагога. К числу психологических методов управления относятся:

- методы комплектования малых групп и коллективов;
- метод гуманизации труда;
- метод психологического побуждения;
- методы профессионального отбора и обучения.

Социально-психологические методы управления призваны воздействовать на взаимоотношения между людьми. Способность коллектива эффективно трудиться в немалой степени зависит от соотношения его *формальной и неформальной структуры*.

Хороший коллектив отличает правильное соотношение формальной и неформальной структур.

Социально-психологические методы представляют собой наиболее тонкий инструмент воздействия на социальные группы людей и личность человека. Примером социально-психологических методов управления может служить *стимулирование* персонала, но часто оно осуществляется от уже достигнутого, что может вести к застою, отсутствию мотивации в деятельности.

Социально-психологические методы руководства требуют, чтобы во главе коллектива были люди достаточно гибкие, умеющие использовать разнообразные аспекты управления.

В качестве основных форм такого воздействия можно рекомендовать:

- планирование социального развития трудовых коллективов;
- убеждение как метод воспитания и формирования личности;
- соревнование, критику и самокритику;
- различного рода традиции в коллективе, ритуалы и обряды.

Экономические методы управления тоже занимают очень важное место в системе методов управления организацией. Экономические методы управления основаны на материальной заинтересованности работников и активизируют их деятельность.

Действующая *система экономических методов управления* делится на методы, предусмотренные государственным законодательством и применимые непосредственно руководством образовательной организации.

В организациях, осуществляющих образовательную деятельность, одним из вариантов применения экономических методов стала система аттестации педагогических кадров.

Некоторые проблемы использования различных групп можно выделить, воспользовавшись *двухуровневой моделью управления*:

- сравнение с некоторой «идеальной моделью работы», критерии которой находятся в описании деятельности педагога;
- критерии, основанные на результативности педагогической деятельности, тоже имеют ряд существенных недостатков, так как зависят от способностей обучающихся, уровня их подготовки и трудностей в выявлении вклада отдельного преподавателя в общие результаты обучения.

Методы управления – это способы достижения поставленных целей. Они **классифицируются**:

- по объекту управления (федеральные, региональные);
- по субъекту управления (административные, хозяйственные);
- по целям (стратегические, тактические, оперативные);
- по механизму влияния (социально-политические, организационно-распорядительные, организационно-педагогические);
- по стилю (авторитарные, демократические, либеральные);
- по времени управленческих действий (перспективные, долгосрочные, текущие).

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение термину «метод».
2. Назовите подходы к классификации методов управления.
3. Назовите методы педагогического менеджмента по классификационным группам.
4. Назовите методы педагогического менеджмента по уровням управленческой деятельности.
5. Определите задачи педагогического менеджмента на мезоуровне.
6. Определите задачи педагогического менеджмента на макроуровне.
7. Назовите основные показатели развития организаторских и организационных качеств у педагогов.

8. Назовите и дайте характеристику способам осуществления развития организаторских и организационных качеств у педагогов.
9. Что относится к группе распорядительных методов?
10. Что обеспечивают профессионально-методические способы и приемы управления?
11. Что можно отнести к профессионально-методическим способам управления?
12. Назовите цель социально-психологических методов управления.
13. Что такое социологические методы управления?
14. Какие методы управления персоналом можно отнести к психологическим методам управления?
15. Назовите основные формы воздействия социально-психологических методов на коллектив.
16. На чем основаны экономические методы управления?
17. Определите классификацию методов управления.

Лекция 7. Основные и дополнительные формы организации учебного процесса

План:

1. Формы и системы обучения и организации занятий.
1. Классификация уроков.
2. Виды внеурочных занятий.
3. Формы дифференцированного обучения.

Формы обучения представляют собой целенаправленную, четко организованную, содержательно насыщенную и методически оснащенную систему познавательного и воспитательного общения, взаимодействия, отношений учителя и учащихся.

Результатом такого взаимодействия является профессиональное совершенствование учителя, усвоение детьми знаний, навыков, развитие их психических процессов и нравственных качеств. Форма обучения реализуется как органическое единство целенаправленной организации содержания, обучающих средств и методов.

Организованное обучение и воспитание осуществляется в рамках той или иной педагогической системы, имеет определенное организационное оформление. В дидактике известны три **основные системы организационного оформления педагогического процесса**, отличающиеся одна от другой:

- 1) количеством охватом обучающихся;
- 2) соотношением коллективных и индивидуальных форм организации деятельности воспитанников;
- 3) степенью их самостоятельности и спецификой руководства учебно-воспитательным процессом со стороны педагога.

К ним (системам) относятся:

1. Индивидуальное обучение и воспитание.
2. Классно-урочная система.
3. Лекционно-семинарская система.

Система индивидуального обучения и воспитания сложилась еще в первобытном обществе как передача опыта от одного человека к другому, от старших к младшим. По мере развития научного знания и осознания потребности в расширении доступа к образованию более широкого круга людей система индивидуального обучения своеобразно трансформировалась в индивидуально-групповую.

Класно-урочная система, в отличие от индивидуального обучения и ее индивидуально-группового варианта, утверждает твердо регламентированный режим учебно-воспитательной работы:

1. Постоянное место и продолжительность занятий.
2. Стабильный состав учащихся одинакового уровня подготовленности, а позже – и одного возраста.
3. Стабильное расписание.

Основной формой организации занятий в рамках класно-урочной системы, по Я.А. Коменскому, должен быть **урок**.

Задача урока должна быть соразмерна часовому промежутку времени, развитию учащихся. Урок начинается сообщением учителя, заканчивается проверкой усвоения материала. Он имеет неизменную структуру: опрос, сообщение учителя, упражнение, проверка. Основное время при этом отводится упражнению.

Дальнейшее развитие классического учения Я. А. Коменского об уроке в отечественной педагогике осуществил К.Д. Ушинский. Он научно обосновал все преимущества класно-урочной системы и создал стройную теорию урока, в частности обосновал его организационное строение и разработал типологию уроков.

Большой вклад в разработку научных основ организации урока внес А. Дистервег. Он разработал систему принципов и правил обучения, касающихся деятельности учителя и ученика, обосновал необходимость учета возрастных возможностей учащихся.

Класно-урочная система в своих основных чертах остается неизменной уже на протяжении более 300 лет.

Лекционно-семинарская система, зародившаяся с созданием первых университетов, имеет глубокие исторические корни, однако она практически не претерпела существенных изменений с момента ее создания. **Лекции, семинары, практические и лабораторные занятия, консультации и практика по избранной специальности** по-прежнему остаются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской системы. Неизменными ее атрибутами являются коллоквиумы, зачеты и экзамены.

Лекционно-семинарская система в ее чистом варианте используется в практике профессиональной подготовки, т.е. в условиях, когда у обучающихся уже имеется определенный опыт учебно-познавательной деятельности, когда сформированы основные общеучебные навыки, прежде всего умение самостоятельного добывания знаний. Система позволяет органично соединять массовые, групповые и индивидуальные формы обучения, хотя доминирование первых естественно предопределено особенностями возраста обучающихся: студентов, слушателей системы повышения квалификации и др. В последние годы элементы лекционно-семинарской системы широко используются в общеобразовательной школе, сочетаясь с формами обучения класно-урочной системы.

Класно-урочная система при всех ее недостатках имеет существенные преимущества перед другими системами организации педагогического процесса. Разумное использование в ее рамках элементов других образовательно-воспитательных систем делает класно-урочную систему незаменимой для общеобразовательной школы.

Класно-урочная система при **массовости охвата** воспитанников позволяет **обеспечивать организационную четкость и непрерывность** учебно-воспитательной работы, она **экономически выгодна**, особенно по сравнению с индивидуальным обучением и воспитанием.

В каждом уроке можно выделить его основные элементы (звенья, этапы), которые характеризуются различными видами деятельности учителя и учащихся. Эти элементы могут выступать в различных сочетаниях и определяют построение урока, взаимосвязь между этапами урока, т.е. его структуру.

Под структурой урока следует понимать соотношение элементов урока в их определенной последовательности и взаимосвязи между собой. Она может быть простой и довольно сложной, что зависит от содержания учебного материала, от дидактической цели (или целей) урока, возрастных особенностей учащихся и особенностей класса как коллектива. Многообразие структур уроков, методов их проведения и дидактических целей предполагает разнообразие их типов.

Приведем классификацию уроков (по Б.П. Есипову), представленную в таблице:

Название урока	Содержание урока	Структура урока
Урок ознакомления учащихся с новым материалом	Содержанием такого урока является новый, неизвестный учащимся материал, включающий в себя относительно широкий круг вопросов и требующий значительного времени на его изучение	Структура урока ознакомления с новым материалом: повторение предыдущего материала, являющегося основой для изучения нового; объяснение учителем нового материала и работа с учебником; проверка понимания и первичное закрепление знаний; задание на дом
Урок закрепления знаний	Основным содержанием учебной работы на этом уроке является вторичное осмысление ранее усвоенных знаний в целях их упрочнения	Структура урока выработки и закрепления умений и навыков: воспроизведение теоретических знаний; выполнение практических заданий и упражнений; проверка выполнения самостоятельных работ; задание на дом
Обобщающий урок	Обобщение и систематизации знаний – систематизируются и воспроизводятся наиболее существенные вопросы из ранее пройденного материала, восполняются имеющиеся пробелы в знаниях учащихся и раскрываются важнейшие идеи изучаемого курса. Такие уроки проводятся в конце изучения отдельных тем, разделов и учебных курсов в целом	Структура урока: вступление и заключение учителя. Само повторение и обобщение может проводиться в форме рассказа, кратких сообщений, чтения отдельных мест из учебника или беседы учителя с учащимися
Уроки проверки знаний, умений и навыков	Контрольные уроки позволяют учителю выявить уровень подготовленности учащихся в определенной области, установить недостатки в овладении материалом, помогают наметить пути дальнейшей работы. Контрольные уроки требуют от учащегося применения всех его знаний, умений и навыков по данной теме. Проверка может осуществляться как в устной, так и в письменной форме. В практике работы школы	Структура комбинированного урока: проверка домашней работы и опрос учащихся; изучение нового материала; первичная проверка усвоения; закрепление новых знаний в ходе тренировочных упражнений; повторение ранее изученного в виде беседы; проверка и оценка знаний учащихся; задание на дом

	<p>наибольшее распространение получили уроки, на которых решаются несколько дидактических задач. Такой тип урока называется <i>комбинированным</i>, или <i>смешанным</i></p>	
--	--	--

Обязательными элементами всех охарактеризованных выше уроков являются организационный момент и **подведение итогов урока**.

Организационный момент предполагает постановку целей и обеспечение их принятия учащимися, создание рабочей обстановки, актуализацию мотивов учебной деятельности и установок на восприятие, осмысление, запоминание материала.

На этапе подведения итогов урока важно зафиксировать достижение целей, меру участия в их достижении всех учащихся и каждого в отдельности, оценить работу учащихся и определить перспективы дальнейшей работы.

Урок как основная форма органично дополняется другими формами организации учебно-воспитательного процесса. Часть из них развивалась параллельно с уроком, т.е. в рамках классно-урочной системы (экскурсии, консультации, домашняя работа, учебные конференции, дополнительные занятия), другие заимствованы из лекционно-семинарской системы и адаптированы с учетом возраста учащихся (лекции, семинары, практикумы, зачеты, экзамены).

Экскурсия – это специфическое учебно-воспитательное занятие, перенесенное в соответствии с определенной образовательной или воспитательной целью на предприятие, в музей, на выставку, в поле, на ферму и т.п.

Как и урок, она предполагает особую организацию взаимодействия педагога и учащихся. На экскурсии наряду с наблюдениями учащихся используются рассказ, беседа, демонстрация и другие методы.

В зависимости от объектов наблюдения *экскурсии можно классифицировать как производственные, природоведческие, краеведческие, литературные, географические и т.п.*; по образовательно-воспитательным целям они могут быть обзорными и тематическими; по месту и структуре педагогического процесса – вводными или предваряющими, текущими (сопровождающими) и итоговыми.

Дополнительные занятия и консультации проводятся с отдельными учащимися или группой учащихся в целях восполнения пробелов в знаниях, выработки умений и навыков, для удовлетворения повышенного интереса к учебному предмету.

На дополнительных занятиях учителя практикуют различные виды помощи: разъяснение отдельных вопросов, прикрепление слабых учеников к сильным, повторное обследование темы.

С дополнительными занятиями тесно связаны консультации. В отличие от первых, они, как правило, эпизодические, поскольку организуются по мере необходимости.

Различают текущие, тематические и обобщающие (например, при подготовке к экзаменам или зачетам) консультации.

Необходимость **домашней работы** учащихся обусловлена не столько решением чисто дидактических задач (закрепления знаний, совершенствования умений и навыков и т.п.), сколько задачами формирования навыков самостоятельной работы и подготовки школьников к самообразованию.

Домашняя работа имеет не только образовательное, но и большое воспитательное значение, формируя чувство ответственности за порученное дело, вырабатывая аккуратность, усидчивость, развивая другие ценные качества.

Учебная конференция является довольно действенной формой организации

педагогического процесса, имеющей целью обобщение материала по какому-либо разделу программы. Она требует большой подготовительной работы (проведение наблюдений, обобщение материалов экскурсий, постановка опытов, изучение литературных источников и т.п.). Конференции могут проводиться по всем учебным предметам и в то же время выходить далеко за рамки учебных программ.

В старших классах используется **лекция** – адаптированная к условиям школы основная форма лекционно-семинарской системы. Школьные лекции успешно применяются при изучении как гуманитарных, так и естественно-научных дисциплин. Как правило, это вводные и обобщающие лекции, реже они представляют собой модификацию урока-сообщения новых знаний. В условиях школы лекция во многом приближается к рассказу, но значительно продолжительнее по времени. Она может занимать урочное время целиком. Обычно лекция используется, когда учащимся необходимо дать дополнительный материал или обобщить его (например, по истории, географии, химии, физике), поэтому она требует записи.

Семинары и практикумы. Семинарские занятия проводятся в старших классах при изучении гуманитарных предметов. При этом используются два вида семинаров: **в форме докладов и сообщений; в вопросно-ответной форме.**

Сущность семинаров заключается в коллективном обсуждении предложенных вопросов, сообщений, рефератов, докладов, подготовленных учащимися под руководством учителя. Семинарскому занятию предшествует длительная заблаговременная подготовка: сообщается план занятия, основная и дополнительная литература, намечается работа каждого ученика и класса в целом.

Практикумы или **практические занятия** применяются при изучении дисциплин естественнонаучного цикла, а также в процессе трудовой и профессиональной подготовки. Они проводятся в лабораториях и мастерских, в учебных кабинетах, на учебно-опытных участках и т.д.

Эффективной формой дифференцированного обучения и воспитания являются **факультативы**. Их основная задача – углубление и расширение знаний, развитие способностей и интересов учащихся. Факультатив работает по определенной программе, которая не дублирует учебную. Эффективным на занятиях факультатива является сочетание лекций его руководителя с различными видами самостоятельной работы учащихся (практические, реферативные работы, проведение небольших исследований, обсуждение докладов учащихся др.).

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «формы обучения».
1. Назовите основные формы обучения организационного педагогического процесса в дидактике.
2. Назовите системы организационного обучения и воспитания.
3. Что является основной формой организации занятий по Я.А. Коменскому?
4. Назовите формы обучения в рамках лекционно-семинарской системы.
5. Где используется лекционно-семинарская система?
6. Что обеспечивает классно-урочная система?
7. Проведите классификацию уроков по Б.П. Есипову.
8. Как называется урок, на котором решается несколько дидактических задач?
9. Назовите структуру комбинированного урока.
10. Дайте определение понятию «экскурсия».
11. С кем проводят дополнительные занятия и консультации? Назовите виды оказываемой помощи.
12. Какое значение в образовании имеет домашняя работа?

13. Что такое учебная конференция?
14. Где и когда применяются лекции в школьном образовании?
15. Назовите виды семинаров.
16. Что такое практикумы и практические занятия, где и для кого они проводятся?
17. Что является эффективной формой дифференцированного образования и воспитания?

Лекция 8. Новые технологии обучения

План:

1. Исторический аспект зарождения новых технологий обучения.
1. Педагогическая технология, ее составляющие.
2. Методологические требования педагогической технологии.
3. Виды технологий.
4. Формирование педагогической технологии на основе классификационных признаков.
5. Понятие «стиль общения» и его классификация.
6. Учебный материал и его структурирование.
7. Модели стилей педагогического общения.
8. Индивидуальные стили педагогического общения.

Зародившись более трех десятилетий назад в США, термин «педагогическая технология» быстро вошел в лексикон всех развитых стран. В зарубежной педагогической литературе понятие «педагогическая технология», или «технология обучения», первоначально соотносилась с идеей технизации учебного процесса, сторонники которой видели в качестве основного способа повышения эффективности учебного процесса широкое использование технических средств обучения. Такая трактовка сохранялась вплоть до 70-х годов прошлого столетия.

В 70-е годы в педагогике достаточно сформировалась идея полной управляемости учебного процесса, приведшая вскоре к следующей установке в педагогической практике: решение дидактических проблем возможно через управление учебным процессом с точно заданными целями, достижение которых должно поддаваться четкому описанию и определению.

Соответственно, во многих международных изданиях появляется новая интерпретация сущности педагогической технологии: педагогическая технология – это не «просто исследования в сфере использования технических средств обучения или компьютеров; это исследование с целью выявить принципы и разработать приемы оптимизации образовательного процесса путем анализа факторов, повышающих образовательную эффективность, путем конструирования и применения приемов и материалов, а также посредством оценки применяемых методов».

Следует отметить, что в настоящее время в зарубежной литературе встречается как первоначальное понимание сущности педагогической технологии (педагогическая технология как максимальное использование в обучении возможностей ТСО), так и понимание педагогической технологии, связанное с идеей управления процессом обучения (т.е. целенаправленное конструирование целей обучения в соответствии с целями проектирования всего хода процесса обучения, проверка и оценка эффективности выбранных форм, методов, средств, оценка текущих результатов, коррекционные мероприятия).

Системный подход к обучению как сущностная характеристика понятия «педагогическая технология» отражен в определении ЮНЕСКО, согласно которому **педаго-**

гическая технология – это системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

Г.К. Селевко выделяет в «педагогической технологии» три аспекта:

- **научный:** педагогические технологии – часть педагогической науки, изучающая и разрабатывающая цели, содержание и методы обучения и проектирующая педагогические процессы;
- **процессуально-описательный:** описание (алгоритм) процесса, совокупность целей, содержания, методов и средств для достижения планируемых результатов обучения;
- **процессуально-действенный:** осуществление технологического (педагогического) процесса, функционирование всех личностных, инструментальных и методологических педагогических средств.

М.В. Кларин отмечает, что понятие «педагогическая технология» соотносится в отечественной педагогике с процессами обучения и воспитания, в отличие от зарубежной, где оно ограничено сферой обучения.

В образовательной практике понятие «педагогическая технология» используется на трех иерархически соподчиненных уровнях:

1. Общепедагогический (общедидактический) уровень

- *общепедагогическая* (общедидактическая, общевоспитательная) технология характеризует целостный образовательный процесс в данном регионе, учебном заведении, на определенной ступени обучения. Здесь педагогическая технология синонимична педагогической системе: в нее включается совокупность целей, содержания, средств и методов обучения, алгоритм деятельности субъектов и объектов процесса;

2. Частнометодический (предметный) уровень

- термин «*частнопредметная педагогическая технология*» употребляется в значении «частная методика», т.е. как совокупность методов и средств для реализации определенного содержания обучения и воспитания в рамках одного предмета, класса, мастерской учителя (методика преподавания предметов, методика компенсирующего обучения, методика работы учителя, воспитателя);

3. Локальный (модульный) уровень

- локальная технология представляет собой технологию отдельных частей учебно-воспитательного процесса, решение частных дидактических и воспитательных задач (технология отдельных видов деятельности, формирования понятий, воспитания отдельных личностных качеств, технология урока, усвоения новых знаний, технология повторения и контроля материала, технология самостоятельной работы и др.).

Основные **структурные составляющие педагогической технологии:**

1. Концептуальная основа.

2. Содержательная часть обучения:

- цели обучения – общие и конкретные;
- содержание учебного материала.

3. Процессуальная часть – технологический процесс:

- организация учебного процесса;
- методы и формы учебной деятельности школьников;
- методы и формы работы учителя;
- деятельность учителя по управлению процессом усвоения материала;

– диагностика учебного процесса.

Любая педагогическая технология должна удовлетворять следующим основным методологическим требованиям:

1. **Концептуальность.** Каждой педагогической технологии должна быть присуща опора на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснование достижения образовательных целей.

2. **Системность.** Педагогическая технология должна обладать всеми признаками системы: логикой процесса, взаимосвязью всех его частей, целостностью.

3. **Управляемость** предполагает возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средствами и методами в целях коррекции результатов.

4. **Эффективность.** Современные педагогические технологии существуют в конкурентных условиях и должны быть эффективными по результатам и оптимальными по затратам, гарантировать достижение определенного стандарта обучения.

5. **Воспроизводимость** подразумевает возможность применения (повторения, воспроизведения) педагогической технологии в других однотипных образовательных учреждениях, другими субъектами.

В литературе представлены несколько классификаций педагогических технологий – В.Г. Гульчевской, В.П. Беспалько, В.Т. Фоменко и др. В наиболее обобщенном виде все известные в педагогической науке и практике технологии систематизировал Г.К. Селевко:

1. По уровню применения выделяются общепедагогические, частнометодические (предметные) и локальные (модульные) технологии.
1. По философской основе – материалистические и идеалистические, диалектические и метафизические, научные (сциентические) и религиозные, гуманистические и антигуманные, антропософские и теософские, прагматические и экзистенциалистские, свободного воспитания и принуждения, другие разновидности.
2. По ведущему фактору психического развития – биогенные, социогенные, психогенные и идеалистические технологии.
3. По научной концепции усвоения опыта – ассоциативно-рефлекторные, бихевиористские, генштальт-технологии, интериоризаторские, развивающие, технологии нейролингвистического программирования и суггестивные.
4. По ориентации на личностные структуры – информационные технологии (формирование школьных знаний, умений, навыков по предметам – ЗУН); операционные (формирование способов умственных действий – СУД); эмоционально-художественные и эмоционально-нравственные (формирование сферы эстетических и нравственных отношений – СЭН); технологии саморазвития (формирование самоуправляющихся механизмов личности – СУМ); эвристические (развитие творческих способностей) и прикладные (формирование действенно-практической сферы – СДП).
5. По характеру содержания и структуры – обучающие и воспитывающие, светские и религиозные, общеобразовательные и профессионально-ориентированные, гуманитарные и технократические, различные отраслевые, частнопредметные, а также монотехнологии, комплексные (политехнологии) и проникающие технологии.

В *монотехнологиях* весь учебно-воспитательный процесс строится на какой-либо одной приоритетной, доминирующей идее, принципе, концепции, в комплексных – комбинируется из элементов различных монотехнологий. Технологии, элементы которых наиболее часто включаются в другие технологии и играют для них роль катали-

заторов, активизаторов, называют проникающими.

По *типу организации и управления познавательной деятельностью* В.П. Беспалько предложена следующая классификация педагогических систем (технологий). Взаимодействие учителя с учеником (управление) может быть *разомкнутым* (неконтролируемая и некорректируемая деятельность учащихся), *циклическим* (с контролем, самоконтролем и взаимоконтролем), *рассеянным* (фронтальным) или *направленным* (индивидуальным) и наконец *ручным* (вербальным) или *автоматизированным* (с помощью учебных средств), Сочетание этих признаков определяет следующие виды технологий:

1. Классическое лекционное обучение (управление – разомкнутое, рассеянное, ручное).
1. Обучение с помощью аудиовизуальных технических средств (разомкнутое, рассеянное, автоматизированное).
2. Система «Консультант» (разомкнутое, направленное, ручное).
3. Обучение с помощью учебной книги (разомкнутое, направленное, автоматизированное) – самостоятельная работа.
4. Система «малых групп» (циклическое, рассеянное, ручное) – групповые, дифференцированные способы обучения.
5. Компьютерное обучение (циклическое, рассеянное, автоматизированное).
6. Система «Репетитор» (циклическое, направленное, ручное) – индивидуальное обучение.
7. «Программное обучение» (циклическое, направленное, автоматизированное), для которого имеется заранее составленная программа.

В практике обычно выступают различные комбинации этих «монодидактических» систем, самыми распространенными из которых являются:

- *традиционная классическая классно-урочная система* Я.А. Коменского, представляющая комбинацию лекционного способа изложения и самостоятельной работы с книгой (дидахография);
- *современное традиционное обучение*, использующее дидахографию в сочетании с техническими средствами;
- *групповые и дифференцированные способы обучения*, когда педагог имеет возможность обмениваться информацией со всей группой, а также уделять внимание отдельным учащимся в качестве репетитора;
- *программированное обучение*, основывающееся на адаптивном программном управлении с частичным использованием всех остальных видов.

По подходу к ребенку выделяют несколько **типов технологий**:

1. **Авторитарные технологии**, в которых педагог является «единоличным субъектом учебно-воспитательного процесса», а учение есть лишь «объект», «винтик». Они отличаются жесткой организацией школьной жизни, подавлением инициативы и самостоятельности учащихся, применением требований и принуждения.

2. **Дидактоцентрические технологии** отличаются высокой степенью невнимания к личности ребенка, в которых также господствуют субъект-объектные отношения педагога и ученика, приоритет обучения перед воспитанием и самыми главными факторами формирования личности считаются дидактические средства. Дидактоцентрические технологии в ряде источников называют технократическими; однако последний термин, в отличие от первого, больше относится к характеру содержания, а не к стилю педагогических отношений.

3. **Личностно-ориентировочные технологии** ставят в центр всей школьной образовательной системы личность ребенка, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий ее развития, реализации ее природных потенциалов. Личность ребенка в этой технологии не только субъект, но и субъект приори-

тетный; она является целью образовательной системы, а не средством достижения какой-либо отвлеченной цели (что имеет место в авторитарных и дидактоцентрических технологиях). Такие технологии называют еще антропоцентрическими. Таким образом, личностно-ориентированные технологии характеризуются антропоцентричностью, гуманистической и психотерапевтической направленностью и имеют целью разностороннее, свободное и творческое развитие ребенка.

В рамках личностно-ориентированных технологий самостоятельными направлениями выделяются гуманно-личностные технологии, технологии сотрудничества и технологии свободного воспитания.

1. **Гуманно-личностные технологии** отличаются прежде всего своей гуманистической сущностью, психотерапевтической направленностью на поддержку личности, помощь ей. Они исповедуют идеи всестороннего уважения и любви к ребенку, оптимистическую веру в его творческие силы, отвергая принуждение.

2. **Технологии сотрудничества** реализуют демократизм, равенство, партнерство в субъект-субъектных отношениях педагога и ребенка. Учитель и учащиеся совместно вырабатывают цели, содержание, дают оценки, находясь в состоянии сотрудничества, сотворчества.

3. **Технологии свободного воспитания** делают акцент на предоставление ребенку свободы выбора и самостоятельности в большей или меньшей сфере его жизнедеятельности. Осуществляя выбор, ребенок наилучшим способом реализует позицию субъекта, идя к результату от внутреннего побуждения, и не от внешнего воздействия.

4. **Эзотерические технологии** основаны на учении об эзотерическом («неосознаваемом», подсознательном) знании – Истине и путях, ведущих к ней. Педагогический процесс – это не сообщение, не общение, а приобщение к Истине. В эзотерической парадигме сам человек (ребенок) становится центром информационного взаимодействия во Вселенной.

По **преобладающему методу** выделяют следующие технологии: *догматические, репродуктивные, объяснительно-иллюстрированные, программированного обучения, проблемного обучения, диалогические, коммуникативные, игровые, творческие* и др.

По **категории** обучающихся наиболее важными и оригинальными являются:

- *массовая* (традиционная) школьная технология, рассчитанная на усредненного ученика;
- *технологии продвинутого уровня* (углубленного изучения предметов, гимназического, лицейского, специального образования и др.);
- *технологии компенсирующего обучения* (педагогической коррекции, поддержки, выравнивания и т.п.);
- *различные викариологические технологии* (сурдо-, орто-, тифло-, олигофренопедагогика);
- *технологии работы с отклоняющимися* (трудными и одаренными) детьми в рамках массовой школы.

По **направлению модернизации традиционной системы** можно выделить следующие **группы технологий**:

1. **Педагогические технологии на основе гуманизации и демократизации педагогических отношений.** Это технологии с процессуальной ориентацией, приоритетом личностных отношений, индивидуального подхода, нежестким демократическим управлением и яркой гуманистической направленностью содержания. К ним относятся педагогика сотрудничества, гуманно-личностная технология Ш.А. Амонашвили, система преподавания литературы как предмета, формулирующего человека, Е.Н. Ильина и др.
2. **Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся.** Примеры: игровые технологии, проблемное обучение, техноло-

- гия обучения на основе конспектов опорных сигналов В.Ф. Шаталова, коммуникативное обучение Е.И. Пассова и др.
3. *Педагогические технологии на основе эффективности организации и управления процессом обучения.* Примеры: программированное обучение, технологии дифференцированного обучения (В.В. Фирсов, Н.П. Гузик), технологии индивидуализации обучения (А.С. Границкая, И. Унт, В.Д. Шадриков), перспективно-опережающее обучение с использованием опорных схем при комментируемом управлении (С.Н. Лысенкова), групповые и коллективные способы обучения (И.Д. Первин, В.К. Дьяченко), компьютерные (информационные) технологии и др.
 4. *Педагогические технологии на основе методического усовершенствования и дидактического реконструирования учебного материала:* укрупнение дидактических единиц (УДЕ) П.М. Эрдниева, технология «Диалог культур» В.С. Библера и С.Ю. Курганова, система «Экология и диалектика» Л.В. Тарасова, технология реализации теории поэтапного формирования умственных действий М.Б. Воловича и др.
 5. *Природосообразные технологии, использующие методы народной педагогики,* опирающиеся на естественные процессы развития ребенка; обучение по Л.Н. Толстому, воспитание грамотности по А. Кушнiru, технология М. Монтессори и др.
 6. *Альтернативные технологии:* вальдорфская педагогика Р. Штайнера, технология свободного труда С. Френе, технология вероятного образования А.М. Лобка.
 7. *Комплексные политехнологии:* системы авторских школ (из наиболее известных – «Школа самоопределения» А.Н. Тубельского, «Русская школа» И.Ф. Гончарова, «Школа для всех» Е.А. Ямбурга, «Школа-парк» М. Балабана и др.).

Первая проблема, с которой сталкивается педагог на этапе конструирования педагогического процесса, – это *конструирование его содержания.*

Технология конструирования учебной информации – это процесс принятия педагогического решения в условиях системы ограничений и предписаний, которые диктуются: установленными нормами (что и в каком объеме из задаваемой информации должны усвоить учащиеся); исходным уровнем подготовленности учащихся к восприятию учебной информации; возможностями самого учителя, а также той школы, в которой он работает.

В технологическом отношении принципиальное значение имеет сама проблема учебного материала и его задачного структурирования. При ее решении предлагается различать понятия «дидактический материал» и «учебный материал».

Дидактический материал – это система объектов, каждый из которых предназначен для использования в процессе обучения в качестве материальной или материализованной модели той или иной системы, выделенной в рамках общественного знания и опыта, и служит средством решения некоторой дидактической задачи.

Учебный материал – это система идеальных моделей, представленных материальными или материализованными моделями дидактического материала и предназначенных для использования в учебной деятельности.

Поскольку учебная деятельность может рассматриваться как процесс решения системы учебных задач, то естественно, что единицей членения учебного материала является учебная задача. В связи с этим учебный материал допустимо рассматривать как педагогически целесообразную систему познавательных задач. Отсюда построение системы учебных задач становится стержнем действий учителя по проектированию учебного материала и разработке дидактического материала, в котором он находит свое воплощение.

Для понимания специфики конструирования процесса обучения важно обратиться к проблеме логики учебного процесса, впервые обоснованной М.А. Даниловым. Он предлагает рассматривать ее в трех аспектах: как основную линию развертывания

процесса обучения по курсу в целом; как логику процесса обучения, ограниченную определенной темой; как логику учебного процесса в масштабе единицы усвоения.

Логическим итогом конструирования образовательного процесса является материализация проекта педагогической деятельности в виде плана, плана-конспекта или конспекта в зависимости от опытности педагога. При этом важно отметить, что при составлении планов организации учебно-познавательной деятельности школьников (уроков и других форм организации учебного процесса) учитель имеет возможность обращаться к имеющимся рекомендациям, тогда как при планировании воспитательной работы, учитывая ее специфику и принципиальное отличие от преподавания, многие, в том числе опытные, педагоги испытывают большие затруднения.

Сами подходы к планированию учебной и внеучебной деятельности школьников обусловлены существенными отличиями преподавания и воспитательной работы как основных видов педагогической деятельности. Вместе с тем в планировании учителя-предметника и классного руководителя много общего. Прежде всего, и в одном, и в другом случае оно должно строиться на основе научно обоснованного прогноза и проекта предстоящей согласованной деятельности педагогов и воспитанников, их взаимодействия и строго отвечать тем образовательным задачам, которые стоят перед коллективом. Задачи обучения и воспитания – основные исходные данные для составления конкретных планов жизнедеятельности учебно-воспитательного коллектива.

При материализации проектов руководства как учебно-познавательной, так и другими видами деятельности школьников во внеучебное время необходимо учитывать данные педагогической диагностики, уровень развития коллектива и готовность воспитанников к коллективной творческой деятельности, уровень обученности и подготовленности к восприятию новой информации, общее развитие и воспитанность учащихся. В планах должны найти свое отражение интересы и потребности учащихся и должна быть предусмотрена их соотнесенность с общественными интересами. Это важно, так как интересы и потребности человека формируются именно в школьном возрасте.

Научно обоснованное планирование предполагает продуманную соотнесенность планов отдельных учебно-воспитательных коллективов с общешкольным планом. Здесь имеется в виду прежде всего их ориентированность на подготовку и активное участие в общешкольных традиционных мероприятиях (смотрах, конкурсах, олимпиадах, праздниках, субботниках и т.п.). В планах классных руководителей, кроме того, должны быть отражены и те общественно полезные дела, которые организуются для определенной группы классов. В них обязательно должна предусматриваться связь с другими классными коллективами, детскими общественными организациями и ближайшим школьным окружением. *Содержание планов учебно-воспитательной работы, естественно, зависит от состояния учебно-материальной базы школы, возможностей сотрудничества с другими образовательными, культурно-просветительными, спортивно-оздоровительными учреждениями.*

Термин «стиль» появился впервые в античной риторике для характеристики выразительных средств языка и, как свидетельствуют историки, широко использовался в литературе, лингвистике, искусстве.

Анализ определений понятий «стиль» на философском, общенаучном, психологическом, педагогическом уровнях позволил сделать следующий вывод: при всем разнообразии понятий стиля существует общее смысловое поле его определений. Это сходство в том, что в этих определениях понятие стиля включает в себя «способ организации» и «способ функционирования системы».

Это дает возможность дать следующее определение «стиля педагогического общения» на педагогическом уровне.

Стиль педагогического общения – это устойчивое единство способов и средств деятельности педагога и обучаемых, их субъект-субъектного взаимодействия.

В стиле педагогического общения находят выражение особенности коммуникативных возможностей педагога, сложившийся характер взаимоотношений педагога и воспитанников, творческая индивидуальность педагога, особенности учащихся. Стиль общения неизбежно отражает общую и педагогическую культуру учителя и его профессионализм.

Общепринятой классификацией стилей педагогического общения является их деление на **авторитарный, демократический и попустительский**.

При **авторитарном стиле** общения педагог единолично решает все вопросы, касающиеся жизнедеятельности как классного коллектива, так и каждого учащегося. Исходя из собственных установок он определяет цели взаимодействия, субъективно оценивает результаты деятельности.

В наиболее ярко выраженной форме этот стиль проявляется при авторитарическом подходе к воспитанию, когда учащиеся не участвуют в обсуждении проблем, имеющих к ним прямое отношение, а их инициатива оценивается отрицательно и отвергается. Авторитарный стиль общения реализуется с помощью тактики диктата и опеки. Противодействие школьников властному давлению педагога чаще всего приводит к возникновению устойчивых конфликтных ситуаций.

Педагоги, придерживающиеся этого стиля общения, не позволяют проявлять учащимся самостоятельность и инициативу. Их оценки учащихся неадекватны, основаны лишь на показателях успеваемости. Авторитарный педагог акцентирует внимание на негативных поступках школьника, но при этом не принимает во внимание мотивы этих поступков. Внешние показатели успешности деятельности авторитарных педагогов (успеваемость, дисциплина на уроке и т.п.) чаще всего позитивны, но социально-психологическая атмосфера в таких классах, как правило, неблагоприятная. Роль педагогов объективна. Личность и индивидуальность учащегося оказывается вне стратегии взаимодействия.

Попустительский (анархический, игнорирующий) стиль общения характеризуется стремлением педагога минимально включаться в деятельность, что объясняется снятием с себя ответственности за ее результаты. Такие педагоги формально выполняют свои *функциональные обязанности, ограничиваясь лишь преподаванием*. Попустительский стиль общения основан на тактике невмешательства, основу которой составляют равнодушие и незаинтересованность проблемами как школы, так и учащихся. Следствием подобной тактики является отсутствие контроля за деятельностью школьников и динамикой развития их личности. Успеваемость и дисциплина в классах таких педагогов, как правило, неудовлетворительны.

Общими особенностями попустительского и авторитарного стилей общения, несмотря на кажущуюся противоположность, являются дистантные отношения между учителем и учащимися, отсутствие между ними доверия, явная обособленность, отчужденность учителя, демонстративное подчеркивание им своего доминирующего положения.

Альтернативой этим стилям общения является **стиль сотрудничества** участников педагогического взаимодействия, чаще называемый демократическим. При таком стиле общения педагог ориентирован на повышение субъективной роли учащегося во взаимодействии, на привлечение каждого к решению общих дел.

Для педагогов, придерживающихся этого стиля, характерны активно-положительное отношение к учащимся, адекватная оценка их возможностей, успехов и неудач. Им свойственны глубокое понимание школьника, целей и мотивов его поведения, умение прогнозировать развитие его личности. По внешним показателям своей деятельности педагоги демократического стиля общения уступают своим авторитар-

ным коллегам, но социально-психологический климат в их классах всегда более благополучен. Межличностные отношения в них отличаются доверием и высокой требовательностью к себе и другим. При демократическом стиле общения педагог стимулирует учащихся к творчеству, инициативе, организует условия для самореализации.

Характеристика приведенных выше педагогических стилей общения дана в «чистом виде». В реальной педагогической практике чаще всего имеют место «смешанные» стили общения.

Педагог не может абсолютно исключить из своего арсенала некоторые частные приемы авторитарного стиля общения. Как показали исследования, они оказываются иногда достаточно эффективными, особенно при работе с классами и отдельными учащимися относительно низкого уровня социально-психологического и личностного развития. Но и в этом случае педагог должен быть в целом ориентирован на демократический стиль общения, диалог и сотрудничество с учащимися, так как этот стиль общения позволяет максимально реализовать личностно-развивающую стратегию педагогического взаимодействия.

Помимо основных, существуют **промежуточные стили педагогического взаимодействия**, в отношении которых следует исходить из того, что воспитательные силы всегда порождаются личностными отношениями, т.е. всецело зависят от личности педагога.

В.А. Канн-Калик установил и охарактеризовал такие стили педагогического общения как *общение, основанное на увлеченности совместной творческой деятельностью педагогов и учащихся; общение, в основе которого лежит дружеское расположение; общение-дистанция; общение-устрашение; общение-заигрывание.*

Наиболее продуктивным является **общение на основе увлеченности совместной творческой деятельностью**. Такой стиль общения отличал деятельность В.А. Сухомлинского.

Достаточно результативным является и **стиль педагогического общения на основе дружеского расположения**, который можно рассматривать как предпосылку вышеназванного стиля. Дружеское расположение выступает стимулом развития взаимоотношений педагога с учащимися. Дружественность и увлеченность совместным делом объединяют эти стили между собой. Однако дружественность должна быть педагогически сообразной, так как определенная мера дистантности сохраняет статусные позиции и суверенность каждого из субъектов процесса взаимодействия.

Одним из достаточно распространенных стилей общения является **общение-дистанция**, которое используют в полной мере как опытные педагоги, так и начинающие.

Исследования показывают, что достаточно гипертрофированная (чрезмерная) дистанция ведет к формализации взаимодействия педагога и учащегося. Дистанция должна соответствовать общей логике их отношений и является показателем ведущей роли педагога, но должна быть основана на авторитете. Превращение «дистанционного показателя» в доминанту педагогического общения резко снижает общий творческий уровень совместной работы педагога и учащихся. Это ведет к упрочнению авторитарного стиля их взаимоотношений.

Общение-дистанция в своих крайних проявлениях переходит в более жесткую форму – **общение-устрашение**. Оно наиболее популярно у начинающих педагогов, которые не умеют организовать продуктивное общение на основе увлеченности совместной деятельностью. Для личностно-развивающей стратегии педагогического взаимодействия общение-устрашение является бесперспективным.

Не менее отрицательную роль в актах взаимодействия педагогов и учащихся играет **общение-заигрывание**, которое также в основном используется молодыми учителями. Стремясь побыстрее установить контакт с детьми, понравиться им, но не имея для этого необходимой коммуникативной культуры, они начинают заигрывать с ними,

т.е. кокетничать, вести на уроке разговоры на личные темы, злоупотреблять поощрениями без надлежащих на то оснований.

Такие стили общения, как устрашение, заигрывание и крайние формы общения-дистанции, при отсутствии у педагога коммуникативных умений, необходимых для создания творческой атмосферы сотрудничества, при их частом использовании становятся штампами, порождая малоэффективные способы педагогического общения.

В зависимости от стиля педагогического общения американские психологи выявили три типа учителей:

1. **«Проактивный»** учитель инициативен в организации общения в классе (как группового, так и парного). Он четко индивидуализирует свои контакты с учениками. Его установки меняются в соответствии с опытом, т.е. такой учитель не ищет обязательного подтверждения имеющихся у него установок. Он знает, что хочет, и понимает, что в его собственном поведении способствует достижению этой цели.

2. **«Реактивный»** учитель тоже гибок в своих установках, но он внутренне слаб, подчинен (стихии общения). Различие в его установках на отдельных учеников – не различие в его стратегии, а различие в поведении самих школьников, т.е. не он сам, а ученики диктуют характер его общения с классом. У него расплывчатые цели, он приспособляется и подстраивается к ученикам.

3. **«Сверхактивный»** учитель, замечая индивидуальные различия, тут же строит нереальную модель, преувеличивающую эти различия во много раз, и считает, что эта модель и есть действительность. Его поведение строится на стереотипах, под которые он подгоняет реальных, нестереотипных учеников.

Из числа разработанных в последние годы за рубежом классификаций стилей педагогического общения интересной представляется типология профессиональных позиций учителя, предложенная М. Таленом. Он специально указывает на основание, заложенное в типологизацию: выбор роли педагогом на основании собственных потребностей, а не потребностей учащихся.

Модель 1 – **«Сократ»**. Это учитель с репутацией любителя споров и дискуссий, намеренно их провоцирующий на занятиях. Ему свойственны индивидуализм, несистематичность в учебном процессе из-за постоянной конфронтации; учащиеся усиливают защиту собственных позиций, учатся их отстаивать.

Модель 2 – **«Руководитель групповой дискуссии»**. Главным в учебно-воспитательном процессе считает достижение согласия и установление сотрудничества между учащимися, отводя себе роль посредника, для которого поиск демократического согласия важнее результата дискуссии.

Модель 3 – **«Мастер»**. Учитель выступает как образец для подражания, подлежащий безусловному копированию, и прежде всего не столько в учебном процессе, сколько в отношении к жизни вообще.

Модель 4 – **«Генерал»**. Избегает всякой двусмысленности, подчеркнута требовательность, жестко добивается послушания, так как считает, что всегда по всем прав, а ученик, как армейский новобранец, должен беспрекословно подчиняться отдаваемым приказам. По данным автора типологии, этот стиль более распространен, чем все вместе взятые, в педагогической практике.

Модель 5 – **«Менеджер»**. Стил, получивший распространение в радикально ориентированных школах и сопряженный с атмосферой эффективной деятельности класса, поощрением инициативы и самостоятельности. Учитель стремится к обсуждению с каждым учащимся смысла решаемой задачи, качественному контролю и оценке конечного результата.

Модель 6 – **«Тренер»**. Атмосфера общения в классе пронизана духом корпоративности. Учащиеся в данном случае подобны игрокам одной команды, где каждый в отдельности не важен как индивидуальность, но все вместе они могут многое. Учителю отводится роль вдохновителя групповых усилий, для которого главное – конечный ре-

зультат, блестящий успех, победа.

Модель 7 – «Гид». Воплощенный образ ходячей энциклопедии. Лаконичен, точен, сдержан. Ответы на все вопросы. Технически безупречен и именно поэтому зачастую откровенно скучен.

Маркова и Никонова в основу различения педагогического стиля общения учителя положили следующие основания: содержательные характеристики стиля (преимущественная ориентация учителя на процесс или результат своего труда, развертывания учителем ориентировочного и контрольно-оценочного этапов в своем труде); динамические характеристики стиля (гибкость, устойчивость, переключаемость и др.): результативность (уровень знаний навыков учения у школьников, а также интерес учеников к предмету). На основе этого был выделен ряд индивидуальных стилей, описанных ниже.

Эмоционально-импровизационный стиль (ЭИС). Учителя с ЭИС отличает преимущественная ориентация на процесс обучения. Объяснение нового материала он строит логично, интересно, однако в процессе объяснения у него часто отсутствует обратная связь с учениками. Во время опроса такой учитель опрашивает в быстром темпе большое число учеников, в основном сильных, интересующих его, задает неформальные вопросы, но дает им мало говорить, не дожидаясь, пока они сформулируют ответ самостоятельно. Для учителя с ЭИС характерно недостаточно адекватное планирование учебно-воспитательного процесса: для отработки на уроке он выбирает наиболее интересный учебный материал; менее интересный, хотя и важный, оставляет для самостоятельного разбора учащимися. В его деятельности недостаточно представлены закрепление и повторение учебного материала, контроль знаний учащихся. Учителя с таким стилем отличает высокая оперативность, использование большого арсенала разнообразных методов обучения. Он часто практикует коллективные обсуждения, стимулирует спонтанные высказывания учащихся. Для учителя с ЭИС характерна интуитивность, выражающаяся в частом неумении проанализировать особенности и результативность своей деятельности на уроке.

Эмоционально-методический стиль (ЭМС). Учителя с ЭМС ориентирован на процесс и результаты обучения, ему присущи адекватное планирование учебно-воспитательного процесса, высокая оперативность, некоторое преобладание интуитивности над рефлексивностью. Учитывая как процесс, так и результаты обучения, такой учитель адекватно планирует учебно-воспитательный процесс, поэтапно отрабатывает весь учебный материал, внимательно следит за уровнем знаний всех учащихся (как сильных, так и слабых), в его деятельности постоянно представлены закрепление и повторение учебного материала, контроль знаний учащихся. Такого учителя отличает высокая оперативность, он часто меняет виды работ на уроке, практикует коллективные обсуждения. Используя столь же богатый арсенал методических приемов при отработке учебного материала, что и учитель с ЭИС, учитель с ЭМС в отличие от последнего стремится активизировать детей не внешней развлекательностью, а прочно заинтересовать особенностями самого предмета.

Рассуждающее-импровизационный стиль (РИС). Для учителя с РИС характерны ориентация на процесс и результаты обучения, адекватное планирование учебно-воспитательного процесса. По сравнению с учителями эмоциональных стилей учитель с РИС проявляет меньшую изобретательность в подборе и варьировании методов обучения, не всегда способен обеспечить высокий темп работы, реже использует коллективные обсуждения, относительно время спонтанной речи его учащихся во время уроков меньше, чем у учителей с эмоциональным стилем. Учителя с РИС меньше говорит сам, особенно во время опроса, предпочитая воздействовать на учащихся косвенным путем (посредством подсказок, уточнений и т.п.), давая возможность отвечающим детально оформить ответ.

Рассуждающее-методичный стиль (РМС). Опираясь преимущественно на ре-

зультаты обучения и адекватно планируя учебно-воспитательный процесс, учитель с РМС достаточно консервативен в использовании средств и способов педагогической деятельности. Высокая методичность (систематичность закрепления, повторения учебного материала, контроля знаний учащихся) сочетается с малым стандартным набором применяемых методов обучения, предпочтением репродуктивной деятельности учащихся, редким проведением коллективных обсуждений. В процессе опроса учитель с РМС обращается к небольшому количеству учеников, давая каждому много времени на ответ, особое внимание уделяя слабым ученикам. Для него в целом характерна рефлексивность.

Вопросы для самоконтроля

1. Где и когда зародился термин «педагогическая технология»?
2. Дайте определение понятию «педагогическая технология».
3. Назовите три аспекта в педагогической технологии по Г.К. Селевко.
4. Назовите три иерархически подчиненных уровня педагогической технологии.
5. Назовите структурные составляющие педагогической технологии.
6. Назовите методологические требования, которым должна удовлетворять любая педагогическая технология.
7. Классифицируйте педагогическую технологию по Г.К. Селевко.
8. Как строится учебный процесс в монотехнологиях?
9. Как строится классификация педагогических технологий по В.П. Беспалко?
10. Назовите виды педагогических технологий по В.П. Беспалко.
11. Назовите виды технологий, ориентированные «на подход к ребенку».
12. Назовите самостоятельные направления технологий в рамках личностно-ориентированных технологий.
13. Выделите группы технологий по направлению модернизации традиционной системы образования.
14. Дайте определение понятию «технология конструирования учебной информации».
15. Дайте определение понятию «дидактический материал».
16. Дайте определение понятию «учебный материал».
17. Что является логическим исходом конструирования образовательного процесса?
18. Дайте определение понятию «стиль педагогического общения».
19. Классифицируйте стиль педагогического общения.
20. Дайте характеристику авторитарному стилю педагогического общения.
21. Дайте характеристику попустительскому стилю.
22. Дайте характеристику стилю сотрудничества.
23. Назовите стили промежуточного педагогического общения.
24. Назовите наиболее продуктивный стиль педагогического общения по В.А. Сухомлинскому.
25. Назовите стили педагогического общения, выявленные американскими психологами.
26. Назовите модели педагогического общения, предложенные М. Таленом.
27. Назовите индивидуальные стили педагогического общения, выделенные учеными Марковой и Никоновой.

Лекция 9. Сущность понятия «духовно-нравственное развитие учащихся»

План:

1. Обобщенное понятие «духовно-нравственное развитие учащихся».
2. Понятие «духовная энергия».

Обобщенное понятие «духовно-нравственное развитие учащихся» включает в себя два самостоятельных понятия. Основным и определяющим является «духовное развитие человека».

В настоящее время квантовой физикой разрабатывается теория струн, которая обеспечила научный прорыв в понимании заложенной в природе человека возможности саморазвития. Ученые доказывают, что в человеке как части космоса присутствует неощущаемая, невидимая энергия, которая состоит из малых струн – *вибрационных отрезков*, сила и частота колебания которых и определяет объем вырабатываемой энергии.

Под духовной энергией понимается саморазвивающаяся в определенных условиях жизнедеятельности человека внутренняя, невидимая и поэтому духовная, жизненная энергия, которая направляет развитие всех систем и процессов человеческого организма.

Сила духовной энергии сметает преграды на пути достижения цели и в экстремальных ситуациях демонстрирует невероятные резервы человеческого организма.

Мощь невидимой духовной энергии ощущается и осознается человеком тогда, когда совершается волевое действие, т.е. действие, подкрепленное ее силой. Прикладываемая в этом случае внутренняя энергия увеличивает возможности человека и обеспечивает достижение желаемого результата. Человек обычно констатирует это явление фразой «я могу это сделать, если захочу», т.е. «я достигну результата, если подключу всю силу своей внутренней энергии». В православных источниках также подчеркивается, что *духовная энергия животворит, преображая человека и мир вокруг него*.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое духовно-нравственное развитие личности?
1. Что понимается под духовной энергией личности?
2. Что такое сила духовной энергии?
3. Определите понятие духовной энергии в православных источниках.

Лекция 10. Нравственность как условие духовного саморазвития

План:

1. Нравственная природа личности.
2. Нравственность – педагогическая истина.

Второе слово в обобщенном понятии «духовно-нравственное развитие» пишется через дефис, чтобы подчеркнуть обусловленность духовного, т.е. невидимого глазом, пока не поддающегося научному эксперименту саморазвития внутренней энергии человека нравственностью условий его существования. Это означает, что жизненно необходимое природное саморазвитие жизненной энергии человека будет происходить только в том случае, если он будет находиться в природосообразных нравственных условиях и отношениях в среде жизнедеятельности.

Разговоры о нравственности ведутся постоянно, наступило, наконец, понимание того, что нравственность определяет качество жизни каждого человека и всего общества, что культура, политика, экономика в своем благополучии находятся в прямой зависимости от нравственной нормативности человека и общества. Необходимо сделать следующий шаг: осознать, какие и когда воспитательные действия необходимо совершать, чтобы нравственность стала фундаментом каждого подрастающего человека,

определяющим его намерения и поступки на протяжении всей жизни.

Нравственное основание личности закладывается с раннего детства и заканчивает свое формирование к 12–14 годам в системе общего образования. Далее запечатленные отношения императивно реализуются в самостоятельных действиях человека, не меняя своего характера на протяжении всей жизни. Именно поэтому приоритетная роль в духовно-нравственном развитии детей отводится семье и системе общего образования, которые призваны в значимом возрастном периоде закрепить ценностный характер отношений детей к людям, себе, труду, учению, профессиональной деятельности и мироустройству.

В создавшейся социально-экономической ситуации трудно формируется ценностное отношение молодых людей к труду, поскольку при полной загруженности рабочего дня родители не в состоянии достойно содержать себя и своих детей.

Известна педагогическая истина: учащиеся охотно учатся и хорошо осваивают знания у учителя, которого любят. Какого учителя учащиеся любят? Того, кто обучает в нравственных условиях, проявляет к ученикам добропорядочное отношение, укрепляет ценностные установки в образовательной среде, формирует нравственный фундамент учащихся, увеличивающий возможности их саморазвития и продуктивного обучения.

Привычный термин «духовно-нравственное развитие» следует понимать как *необходимость соблюдения нравственных условий и отношений в среде жизнедеятельности подрастающих людей*, в которых активизируется природная процедура саморазвития их духовной энергии, определяющей развитие всех систем и процессов человеческого организма.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое духовно-нравственное развитие личности?
2. Характеризуйте, как нравственность определяет качество жизни.
3. Определите возраст зарождения нравственности у личности.
4. Характеризуйте отношение учащегося к учителю в точки зрения нравственности.
5. Дайте определение понятию «духовно-нравственное развитие».

Лекция 11. Доступные акты природной процедуры саморазвития жизненной энергии человека

План:

1. Акты саморазвития человека.
1. Процедуры саморазвития человека.
2. Задачи учителя в обновленном учебно-воспитательном процессе.

Доступная осмыслению процедура духовного саморазвития человека включает в себя три последовательных акта, предполагающих определенное состояние человека на каждом из них:

- 1) возбуждение эмоций и чувств, душевных волнений, вибраций человека, приводящих его внутреннюю энергию в активное состояние;
- 2) подкрепление самостоятельных умственных и физических действий человека волевым усилием, силой внутренней энергии, ее отдача;
- 3) переживание человеком духовного волнения от достижения волевым действием желаемого результата, сопровождающееся самовосполнением растроченной энергии в многократном увеличении.

Таким образом, **формула природного саморазвития человека** включает *возбуждение* его внутренней энергии, *подкрепление действий ее силой*, ее *отдачу* с последующим переживанием ценностных эмоций от достигнутого результата, вызывающих *вибрации и самовосполнение* растроченной энергии. Схематично управление процедурой саморазвития человека можно представить как *возбуждение, отдача* энергии с ее последующим *наращиванием, саморазвитием*.

В процедуре саморазвития человека выявлен ряд закономерностей:

- чем стабильнее нравственные условия в среде жизнедеятельности человека, тем активнее происходит его природное саморазвитие;
- чем сильнее выражены ценностные эмоции человека, его духовное волнение, вибрации, вырабатывающие жизненную энергию, тем динамичнее саморазвитие;
- чем больше объем жизненной энергии человека, тем активнее он улавливает колебания мироздания, тем больше информации для развития человека и человечества в ней хранится и наследуется;
- чем больше жизненной энергии расходует человек на благовидные дела и поступки, тем более емким объемом она самовосполняется;
- подкрепление действий человека силой внутренней энергии обеспечивает их волевою реализацию, способствующую его активному саморазвитию и безусловному достижению значимого результата;
- волевые действия на практике возникают при императиве целеустремленного и ответственного отношения человека к их осуществлению;
- преодоление внутренней инертности или внешних препятствий активизирует волевые действия человека, увеличивает объем его жизненной энергии, определяющей возможности его самореализации в расширяющихся жизненных перспективах;
- стабильное саморазвитие информационного объема жизненной энергии в каждом человеке и каждом новом поколении людей обеспечивает устойчивость социально-экономического и культурного развития страны.

Реализация акта саморазвития учащихся определяет следующие задачи учителя в обновленном учебно-воспитательном процессе:

- 1) Создание психологически комфортной эмоционально насыщенной образовательной среды, вызывающей неравнодушие и эмоциональную отзывчивость учащихся, радость учения, удовольствие от роста индивидуальных результатов.
- 2) Возможность самостоятельного осуществления ими ценностных волевых учебных, диагностических и регулятивных действий.
- 3) Переживание каждым учащимся индивидуальной успешности в процессе освоения и применения новых знаний, удовольствия от учения.
- 4) Обучение их взаимодействию и сотрудничеству в обучении.
- 5) Создание условий для проявления и развития их способностей.

Если педагогические процессы выстраиваются на диктате нравственных норм и правил, они приводят к оскудению духовной сферы учащихся.

Лозунг «Детям – счастливое детство», который понимался как продление безмятежного состояния детей, их праздной, беззаботной жизни до определенного возраста, наложил негативный отпечаток на духовное саморазвитие не одного поколения подрастающих людей. В образовательной парадигме счастливое детство понимается как действенное саморегулирование существования подрастающего человека, подкрепленное его выраженным чувственным отношением к окружающей среде.

Достижение цели духовно-нравственного развития учащихся, их саморазвития должно подвести к осознанию связи социального прогресса с глубинными процессами, происходящими в человеке. Важно понять взаимозависимость и взаимообусловленность процедуры духовного саморазвития каждого подрастающего человека и их свое-

временную активизацию с социально-экономическим развитием страны.

Вопросы для самоконтроля

1. Что включает в себя процедура духовного саморазвития человека?
2. Что включает в себя формула природного саморазвития человека?
3. Назовите закономерности в процедуре саморазвития человека.
4. Назовите задачи учителя в обновленном учебно-воспитательном процессе саморазвития учащихся.
5. Что является достижением цели духовно-нравственного развития учащихся?

Лекция 12. Процесс развития учащихся как производный от их саморазвития

План:

1. Процесс развития личности.
2. Уровни включенности учащихся в учебный процесс и отношения.
3. Параметры глубины включенности в процесс развития и саморазвития.

Развитие личности – это процесс качественных и количественных изменений в психике, интеллектуальной сфере, физическом и физиологическом состоянии, который определяется характером *внутренних и внешних условий* и обстоятельств.

В педагогической практике различают умственное развитие учащихся и развитие их способностей, психическое развитие, включающее развитие мышления, памяти, восприятия, внимания, воображения, а также особенности возрастного физического и физиологического развития подрастающих поколений.

Управление развитием подрастающего человека зависит от глубины познания его природы, понимания зависимости качества развития всех систем и процессов человеческого организма от имеющегося у него объема жизненной энергии и возможностей его неуклонного саморазвития вместе с его ростом и развитием. Поэтому развитие человека, как и саморазвитие, носит индивидуальный характер, плохо поддается внешнему управлению. Истинное управление развитием подрастающих поколений предполагает управление психологическими условиями в педагогических процессах и среде их жизнедеятельности.

Можно выделить три уровня включенности учащихся в учебные действия и отношения, которые соотносятся с базовыми педагогическими парадигмами и определяют разную динамику духовного саморазвития.

1) *Самый низкий уровень* включенности учащихся в учебные действия, определяющий возможность их саморазвития, – в устаревшей обучающей парадигме, предполагающей активность учителя и пассивность учащихся. Исполнение учащимися самостоятельных учебных действий не обеспечивается, учащиеся необходимы учителю для реализации намеченного им сценария урока, что вызывает у учащихся отторжение учения, учебного процесса и его непрофессионального организатора.

Низкий уровень включенности учащихся в учебные действия обуславливается их несамостоятельными репродуктивными действиями, негативным отношением к обучению, разрушающим их духовную сферу, возможность саморазвития жизненного потенциала.

2) *Средний уровень* включенности учащихся в учебные действия возникает при возможности совершать самостоятельные поисковые учебные действия, учить себя. Этот уровень включенности учащихся в учебные действия обеспечивает возможность саморегуляции и достижения индивидуальной успешности в учении, чем и вызывает ценное отношение к учебному процессу и его участникам.

Средний уровень включенности учащихся в учебные действия и такой же уровень их саморазвития возникает при реализации ими самостоятельных, заинтересованных и активных учебных действий, подкрепленных целенаправленным и ответственным отношением к их исполнению, вызывающим позитивные эмоции, стимулирующие их саморазвитие.

3) *Глубинный уровень* включенности учащихся в учебные действия, активно стимулирующий саморазвитие их жизненной энергии, связан с активизацией эмоциональной сферы. На фоне активных, заинтересованных и самостоятельных учебных действий активно проявляется ответственность за их результат. Возрастают сила и яркость эмоциональной выразительности проявленных и прочувствованных учащимися отношений, которые вызывают их духовные волнения, усиливают частоту вибраций, вырабатывающих жизненную энергию.

Параметры, увеличивающие глубину включенности учащихся в учебные действия и отношения, заключаются в следующем:

- повышение степени самостоятельности учебных действий учащихся;
- подкрепление учебных действий ценностными отношениями;
- увеличение силы и яркости эмоций, которые определяют силу вибраций, вырабатывающих жизненную энергию человека.

Глубинный уровень включенности учащихся в учебные действия и их активное саморазвитие обеспечивается на фоне эмоционально выраженных ценностных отношений сотворчества, которое повышает продуктивность учебного результата и усиливает эффект саморазвития.

В ходе реформирования системы общего образования важно исключить низкий уровень, разрушающий условия саморазвития учащихся, стабилизировать средний уровень внутренней включенности каждого учащегося в учение и саморазвитие, а далее неуклонно стремиться к высокому уровню саморазвития, возникающему на фоне сотворчества, позитивной индивидуальной химии, возвышенного духовного состояния учителя и учащихся.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «развитие личности».
2. От чего зависит управление развитием подрастающего человека?
3. Назовите три уровня включенности учащихся в учебные действия и отношения.
4. Дайте характеристику самому низкому уровню включенности учащихся в учебные действия.
5. Дайте характеристику среднему уровню включенности учащихся в учебные действия.
6. Дайте характеристику глубинному уровню включенности учащихся в учебные действия.
7. Ваши пожелания системе реформирования общего образования.

ГЛАВА 3. ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

3.1. Задание на подготовку эссе, рефератов, презентаций

Требования к выполнению заданий представлены в таблице.

№ п/п	Наименование задания	Требования к оформлению задания	Структура работы
1.	Эссе	<p>Эссе должно иметь ограниченный объем (не более 10 стр. машинописного текста, формат страницы – А4, книжная ориентация, шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5. Поля: левое – 3 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – по 2 см. Нумерация страниц внизу, по центру листа, арабскими цифрами. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ФИО участника (полностью), страна, название учебного заведения, факультет, курс. 2. ФИО преподавателя, степень, должность, звание. 3. Название темы – на русском языке. 4. Аннотация: описывает цели, задачи, инструментарий и результаты проведенного исследования (теоретического или практического), а также возможности его практического применения. 5. Ключевые слова – на русском языке. 6. Текст должен содержать: <ul style="list-style-type: none"> -вводную часть: значение исследуемых научных фактов в теории и практике; -основную часть: анализ и обобщение материала, разъяснение собственной позиции; -выводы и рекомендации. Работа обязательно должна содержать в себе ответы на вопросы, поставленные вводной частью, продемонстрировать конкретные выводы; -литературу. Список литературы оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы. В эссе рекомендуется использовать не менее 10 литературных источников
2.	Реферат	<p>Объем реферата 15-20 стр. (включая список литературы и приложения). Шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5. Нумерация страниц внизу, по центру листа, арабскими циф-</p>	<p>Структура реферата:</p> <ul style="list-style-type: none"> - титульный лист; - содержание; - введение (объем 1-2 стр.); - основная часть 1-3 главы (обзор исследований по данной проблематике, результаты исследований автора по указанной теме, возможные направления дальнейших исследований);

		рами. Поля: левое – 3 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – по 2 см. Абзац – 1,25 см. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы. Титульный лист не нумеруется. Начало нумерации со 2-й стр. Реферат скрепляется в папку-скоросшиватель	- заключение (1-2 стр.); - список используемой литературы (10-15 наименований). Список располагается в алфавитном порядке. Интернет-источники указываются в конце списка, с сохранением нумерации. Шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5. Нумерация страниц внизу, по центру листа, арабскими цифрами. Поля: левое – 3 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – по 2 см. Абзац – 1,25 см. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы. Титульный лист не нумеруется. Начало нумерации со 2-й стр. Реферат скрепляется в папку-скоросшиватель
3.	Презентация	Количество слайдов по теме исследования – от 15 до 20, шрифт единообразный по всем слайдам, размер шрифта должен соответствовать выбранному в заголовках слайдов и выбранному по тексту и в таблицах. Слайды презентации должны содержать логические схемы реферируемого материала, пронумерованы. Все слайды имеют нумерацию	Серией слайдов студент передает содержание темы своего исследования, ее главную проблему и социальную значимость. Слайды позволяют значительно структурировать содержание материала и одновременно заостряют внимание на логике его изложения. Происходит постановка проблемы, определяются цели и задачи, формулируются вероятные подходы ее разрешения. Слайды презентации должны содержать логические схемы презентационного материала. Структура: титул, цели и задачи, основные положения исследования, заключение. При выполнении работы может быть использован картографический материал, диаграммы, графики, звуковое сопровождение, фотографии, рисунки и другое
<i>Оценка выполненных заданий представлена в методических указаниях, изложенных в главе 1, параграф 1.5 настоящего пособия.</i>			

Темы эссе, рефератов, презентаций

1. Значимость активизации инновационной политики.
2. Формы инновационного процесса и диффузия инноваций.
3. Отличия инновационного процесса от стадии стабильности в ОУ.
4. Понятие новшества и нововведения. Виды нововведений.
5. Формы инновационного процесса.

6. Классификация инноваций.
7. Организационные формы инновационной деятельности в образовательных учреждениях.
8. Формирование инновационных подразделений в ОУ.
9. Понятие, значение и порядок разработки инновационной стратегии ОУ.
10. Управление инновационным процессом в ОУ.
11. Типология педагогических инноваций.
12. Характеристика инноваций в системе российского образования.
13. Критерии оценки инновационной проектной деятельности в системе образования.
14. Исследовательская деятельность педагогов в контексте инновационного развития.
15. Педагогическое проектирование: объекты, уровни, формы.
16. Формы инновационного процесса и диффузия инноваций.
17. Отличия инновационного процесса от стадии стабильности в ОУ.
18. Понятие новшества и нововведения. Виды нововведений.
19. Формы инновационного процесса. Классификация инноваций.
20. Организационные формы инновационной деятельности в образовательных учреждениях.
21. Формирование инновационных подразделений в ОУ.
22. Понятие, значение и порядок разработки инновационной стратегии ОУ.
23. Проектирование инновационных процессов в ОУ.
24. Типология педагогических инноваций.
25. Характеристика инноваций в системе российского образования.
26. Критерии оценки инновационной проектной деятельности в системе образования.
27. Исследовательская деятельность педагогов в контексте инновационного развития.
28. Модели, методология и организация процесса разработки управленческого решения.
29. Условия, факторы качества и эффективность управленческих решений.
30. Понятие эффекта и эффективности, качественные показатели эффективности разработки управленческих решений.
31. Целевая ориентация управленческих решений.
32. Принятие управленческих решений в условиях неопределенности и риска.
33. Анализ альтернатив действий, анализ внешней среды и ее влияния на реализацию альтернатив.
34. Поведенческая теория принятия управленческих решений.
35. Групповые и индивидуальные управленческие решения.
36. Классификация и виды методов принятия управленческих решений.
37. Экспертные методы при принятии управленческих решений.
38. Моделирование при разработке управленческих решений.
39. Маркетинговые модели при принятии управленческих решений.
40. Анализ безубыточности.
41. Принятие решений по инновационным и инвестиционным проектам.
42. Критерии оценки инвестиционных проектов.
43. Основные задачи информационных систем управления предприятием (ИСУП).
44. Управленческие решения и ответственность.

3.2. Тестовые задания

3.2.1. Вводное тестирование

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	Что такое инновация? а) открытие б) обновление в) нововведение г) реформы
2.	Кто или что является объектом инновационного процесса? а) дети б) педагог в) инновационные технологии
3.	Инновации являются результатом ... а) выполнения соц. заказа б) научного поиска в) произвольно полученным при развитии учреждения г) творчества и вдохновения
4.	Нововведения, разработанные и проводимые работниками и организациями системы образования, называются ... а) педагогическими реформами б) педагогическим мастерством в) педагогическими инновациями г) инновационной деятельностью
5.	Инновации в образовании – это ... а) творческий подход к педагогической деятельности б) распространение собственного педагогического опыта в коллективе и вне его в) распространение новшеств в педагогической деятельности г) изобретение новых открытий в системе образования
6.	Открыты ли вы к инновациям и инновационной деятельности? а) да, я желаю работать в инновационном режиме б) я не против инноваций в образовательном процессе в) если надо и коллектив меня поддержит, то я могу г) зачем это надо, пусть молодежь работает д) смотря как будет стимулироваться и оплачиваться

Подсчет результатов теста: Шесть правильных ответов – это 100%, следовательно, необходимо определить уровень ваших знаний в процентах. Для этого количество правильных ответов делим на шесть, умножаем на 100% и получаем результат ваших знаний в процентах.

3.2.2. Тестовое задание по теме «Инновационные процессы в образовании»

Вариант 1.

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	Латинское слово «парадигма» означает ... а) программа б) направление в) пример г) инструкция
2.	Новая парадигма развития образования получила название ... а) знаниевой б) прагматической в) обучение в течение всей жизни г) теологической д) культурологической
3.	Материалы и документы ... процесса указывают на формирование единого образовательного пространства, развитие личности и конкурентоспособности на международном рынке труда. а) Гаагского б) Болонского в) Копенгагенского
4.	Гуманитаризация образования означает усиление внимания ... а) к личности, ее психологии и интересам б) к изучению гуманитарных дисциплин в) к внедрению интерактивных технологий обучения г) к увеличению доли гуманитарных дисциплин в учебном плане
5.	Область новых знаний в науке о нововведениях, изучающая закономерности, принципы, методы и критерии нововведений в определенном виде деятельности, – это ... а) новатика б) инноватика в) дидактика
6.	Внесение нового как изменение, совершенствование и улучшение существующего – это ... а) инновация б) новация в) модернизация г) рационализация
7.	Проблемы изучения педагогического опыта и доведения до практики достижений педагогической науки лежат в основе ... а) процесса образования б) инновационного образовательного процесса в) традиционного образовательного процесса
8.	Использование новшеств теоретического, практического плана, а также тех, которые образуются на стыке теории и практики, является результатом ... а) процесса развития б) процесса обучения в) традиционного процесса г) инновационного процесса

9.	Создание условий, стимулирующих развитие инновационной деятельности и обеспечивающих принятие ее результата, является ... а) объективным фактором инновационных процессов б) субъективным фактором инновационных процессов
10.	Факторы, связанные непосредственно с готовностью педагога к инновационной деятельности, называются ... а) объективным фактором инновационных процессов б) субъективным фактором инновационных процессов
11.	К какому виду инноваций относятся инновации в области методики обучения и воспитания, преподавания и учения, организации учебно-воспитательного процесса? а) технологические инновации б) методические инновации в) организационные инновации г) управленческие инновации д) социальные инновации
12.	Новые концепции, гипотезы, направления, закономерности, принципы, классификации и т.д., полученные в результате научно-исследовательской деятельности и положенные в основу инновационных процессов, являются ... а) практическими инновациями б) теоретическими инновациями
13.	Новые методики, правила, алгоритмы, рекомендации относятся ... а) к практическим инновациям б) к теоретическим инновациям
14.	К какому уровню относится инновация, если она конкретизирует отдельные теоретические или практические положения, касающиеся обучения или воспитания? а) к уровню конкретизации б) к уровню дополнения в) к уровню преобразования
15.	К какому уровню относится инновация, если она характеризуется принципиально новыми идеями, подходами в области обучения и воспитания, которых ранее не было в теории? а) к уровню конкретизации б) к уровню дополнения в) к уровню преобразования
16.	К какому уровню относится инновация, если она расширяет известные теоретические и практические положения в обучении и воспитании? а) к уровню конкретизации б) к уровню дополнения в) к уровню преобразования
17.	Какой уровень инновации М.М. Поташник назвал «модификационным типом новизны»? а) уровень конкретизации б) уровень дополнения в) уровень преобразования
18.	Образовательное учреждение, деятельность которого основана на психолого-педагогической идее автора или авторского коллектива, называется ... а) лицеем б) гимназией в) инновационной школой

	г) авторской школой д) средней общеобразовательной школой с углубленным изучением отдельных предметов
19.	Для какого типа учебного заведения характерна реализация общеобразовательной программы основного общего и среднего общего образования, кроме того, обеспечивающей дополнительную подготовку гуманитарного цикла? а) для лица б) для гимназии в) для авторской школы г) для средней общеобразовательной школы с углубленным изучением отдельных предметов
20.	Для какого типа учебного заведения характерна реализация общеобразовательной программы основного общего и среднего общего образования, кроме того, обеспечивающей дополнительную подготовку по предметам технического или естественно-научного профиля? а) для гимназии б) для авторской школы в) для лица г) для средней общеобразовательной школы с углубленным изучением отдельных предметов

Ключи к п. 3.2.2. Тест по теме «Инновационные процессы в образовании». Вариант 1

вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ответ	в	в	б	б	б	а	б	г	а	б
вопрос	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ответ	б	б	а	а	в	б	а	г	б	в

Вариант 2

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	По масштабу вносимых изменений педагогические инновации подразделяются ... 1) на локальные, модульные, системные 2) на внешние, внутренние, ресурсные 3) на ресурсные, образовательные, содержательные 4) на организационные, дидактические, методические
2.	Управленческий процесс создания, оценки, освоения и применения педагогическим сообществом педагогических новшеств называется... 1) передовым 2) преобразовательным 3) творческим 4) инновационным
3.	Полная реконструкция школы как образовательного учреждения предполагается при ... изменениях. 1) локальных 2) системных 3) модульных 4) ресурсных

4.	<p>Внедрение в начальной школе дидактической системы развивающего обучения Л.В. Занкова соответствует ... изменениям.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) модульным 2) локальным 3) системным 4) внутренним
5.	<p>Инновации являются результатом ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) научного поиска 2) социально-политических изменений 3) выполнения заказа администрации 4) произвольно полученным при развитии учреждения
6.	<p>Дифференциация обучения, определяющая оптимальный режим работы учащихся с учетом их индивидуальных особенностей, называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) внешней 2) внутренней 3) разноуровневой 4) профильной
7.	<p>Учет в процессе обучения индивидуальных особенностей учащихся – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) индивидуализация 2) дифференциация 3) оптимизация 4) интеграция
8.	<p>Общая одаренность детей проявляется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в способностях к музыке, рисованию 2) в дисциплинированности 3) в самостоятельности, критичности мышления 4) в инициативности
9.	<p>Нововведения, разрабатываемые и проводимые работниками и организациями системы образования, называются педагогическим (-и) ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) опытом 2) инновациями 3) реформами 4) мастерством
10.	<p>К педагогическим инновациям можно отнести изменения ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в содержании образования 2) в структуре системы образования 3) в оборудовании учебных заведений 4) в статусе образования
11.	<p>Ориентация на направленность личности, ее ценностные ориентации, жизненные планы, мотивы деятельности и поведения – основа ... подхода.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) системного 2) личностного 3) индивидуально-дифференцированного 4) культурологического 5) антропологического
12.	<p>Наука, занимающаяся изучением новообразований, новых явлений в разных сферах деятельности человека, называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) инноватикой 2) прогностикой 3) футурологией 4) системологией

13.	<p>Форма и результат открытия, носитель новых свойств и характеристик какого-то предмета называется</p> <p>1) новшеством 2) новизной 3) изобретением 4) моделью</p>
14.	<p>Инновации в образовании – это ...</p> <p>1) распространение новшеств в педагогической практике 2) оригинальность школьной жизни 3) консервативный подход в образовании 4) творческий подход к педагогической деятельности</p>
15.	<p>К основным объектам инновационных преобразований в педагогической системе не относится ...</p> <p>1) управление школой 2) педагогическая технология 3) содержание образования 4) социальная среда</p>
16.	<p>Нововведения в педагогической системе, улучшающие течение и результаты образовательного процесса, называются ...</p> <p>1) инновациями 2) развитием 3) прогрессом 4) корректировкой</p>

3.2.3. Тестовое задание по теме «Проектирование инновационных процессов»

Вариант 1. Сущность, движущие силы, логика процесса обучения

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	<p>Наука об обучении, образовании, их целях, содержании, методах, средствах называется...</p> <p>1) педагогической технологией 2) теорией воспитания 3) педагогическим менеджментом 4) дидактикой</p>
2.	<p>Термин «дидактика» впервые ввел ...</p> <p>1) В. Ратке 2) Я.А. Коменский 3) Ж.Ж. Руссо 4) И.Г. Песталоцци</p>
3.	<p>Под дидактикой понимал «всеобщее искусство всех учить всему» ...</p> <p>1) Я.А. Коменский 2) П.Ф. Каптерев 3) К.Д. Ушинский 4) А. Дистервег</p>
4.	<p>Процессы преподавания и учения с их условиями и получаемыми результатами – это предмет ...</p> <p>1) технологии</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 2) дидактики 3) теории воспитания 4) теории управления
5.	<p>Функциями процесса обучения являются ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) образовательная, воспитательная, объяснительная 2) воспитательная, прогностическая, проектировочная 3) образовательная, воспитательная, развивающая 4) развивающая, образовательная, прогностическая
6.	<p>Совокупность принципов, содержание, методы и средства обучения, образующие целостную структуру и подчиняющиеся целям обучения, составляют ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) дидактическую теорию 2) педагогическую теорию 3) педагогическую систему 4) дидактическую систему
7.	<p>Учение понимается в дидактике как ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) деятельность учеников 2) взаимодействие учащихся и учителя 3) восприятие новых знаний 4) формирование умений
8.	<p>Управление учебно-познавательной деятельностью учащихся называется ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) учением 2) преподаванием 3) развитием интереса учащихся 4) формированием личности
9.	<p>Связи между целями, содержанием, методами, средствами, формами обучения относятся к ... закономерностям.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) внешним 2) общим 3) внутренним 4) частным
10.	<p>Эффективность обучения зависит от целесообразного привлечения органов чувств к восприятию и усвоению учебного материала – это принцип ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) наглядности 2) доступности 3) сознательности и активности 4) прочности знаний
11.	<p>Принцип ведущей роли теоретических знаний используется в концепции ... обучения.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) проблемного 2) развивающего 3) оптимизации 4) программированного
12.	<p>Процессом обучения называется ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) специфический процесс познания, управляемый педагогом 2) преподавание 3) учебная деятельность 4) образовательная деятельность
13.	<p>К дидактическим принципам не относится принцип ...</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) систематичности и последовательности 2) наглядности 3) гуманности обучения 4) взаимосвязь теории и практики обучения

14.	<p>В структуру учебной деятельности не входит ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) формирование нравственных качеств и убеждений 2) овладение системой знаний, познавательных умений и практических навыков 3) развитие мотивов учения 4) овладение способами управления своей учебной деятельностью и своими психическими процессами
15.	<p>Двусторонний характер обучения проявляется в единстве ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) развития и воспитания учащихся 2) преподавания и учения 3) школьной и внешкольной деятельности 4) совместных усилий семьи и школы по формированию у учащихся мотивов
16.	<p>Принцип наглядности в дидактике означает ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) привлечение органов чувств к восприятию учебного материала 2) использование плакатов, схем, картин в процессе обучения 3) проведение опытов в процессе обучения 4) просмотр кино- и видеофильмов
17.	<p>В структуру процесса обучения не входит ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) определение уровня мышления учащихся 2) определение целей и задач 3) планирование (отбор содержания, методов, приемов, средств и форм) 4) анализ и оценка результатов обучения

Вариант 2. Содержание образования как фундамент базовой культуры личности

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	<p>Эталонный уровень образования, необходимый для данного общества в определенный исторический отрезок времени, – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) учебный план 2) образовательный ценз 3) образовательный стандарт 4) школьная программа
2.	<p>Документ, определяющий содержание образования определенного уровня и направленности, – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) образовательная программа 2) учебник 3) рабочий учебный план 4) авторская программа
3.	<p>Нормативный документ, определяющий состав учебных предметов, их распределение по годам обучения, количество времени на каждый предмет, – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) учебная программа 2) учебник 3) образовательная область 4) учебный план
4.	<p>Среди понятий «образование», «содержание образования», «учебный план», «образовательная область» наиболее масштабным является понятие ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «образование» 2) «содержание образования»

	3) «учебный план» 4) «образовательная область»
5.	Основоположителем теории формального образования является ... 1) Я.А. Коменский 2) Г. Спенсер 3) И.Ф. Гербарт 4) А. Дистервег
6.	К идеям программированного обучения наиболее близка теория ... 1) гуманизм 2) прагматизм 3) позитивизм 4) бихевиоризм
7.	Опыт творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру был включен в состав содержания образования... 1) В.В. Краевским, И.Я. Лернером 2) В.С. Ледневым, Ю.К. Бабанским 3) В.В. Давыдовым, Б.П. Есиповым 4) М.Н. Скаткиным, Д.Д. Зуевым
8.	При ... структуре содержания образования один и тот же вопрос повторяется несколько раз, его содержание расширяется новыми сведениями, связями и зависимостями. 1) линейной 2) концентрической 3) спиральной 4) смешанной
9.	Приоритетное развитие общекультурных компонентов в содержании образования – это ... 1) гуманитаризация 2) гуманизация 3) демократизация 4) углубленное изучение
10.	Дидактически обоснованная система знаний, умений и навыков, отражающая содержание науки, – это ... 1) учебный план 2) образовательная область 3) учебный предмет 4) образовательная программа
11.	Доведенное до автоматизма действие называется ... 1) поведением 2) умением 3) знанием 4) навыком
12.	К объектам стандартизации в образовании не относится ... 1) учебно-воспитательный план учителя 2) содержание 3) объем учебной нагрузки 4) уровень подготовки обучающихся
13.	Под содержанием образования понимают ... 1) педагогически адаптированную систему знаний, умений и навыков, опыта творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру

	<p>2) совокупность знаний, умений и навыков, развивающих устойчивые особенности отдельных психических процессов</p> <p>3) совокупность преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности</p> <p>4) финансовую поддержку государственных и общественных организаций средней и высшей школе</p>
14.	<p>В понятие «качество обучения» не входит ...</p> <p>1) уровень нравственной культуры учащихся</p> <p>2) степень успешности освоения учащимися образовательных программ</p> <p>3) мера реализации государственного образовательного стандарта на личностном уровне</p> <p>4) уровень личностного взаимодействия учителя и учащихся в процессе обучения</p>
15.	<p>Нормативным документом, раскрывающим содержание знаний, умений и навыков по учебному предмету, является ...</p> <p>1) базисный учебный план</p> <p>2) учебный план</p> <p>3) учебная программа</p> <p>4) образовательный стандарт</p>
16.	<p>Ведущим видом учебной литературы, содержащим систематическое изложение учебного материала, является ...</p> <p>1) учебное пособие</p> <p>2) учебник</p> <p>3) методическое пособие</p> <p>4) методические рекомендации</p>

Вариант 3. Современные модели организации обучения

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	<p>Класно-урочную систему теоретически обосновал ...</p> <p>1) Я.А. Коменский</p> <p>2) К.Д. Ушинский</p> <p>3) Дж. Локк</p> <p>4) А. Дистервег</p>
2.	<p>Внешнее выражение согласованной деятельности учителя и учащихся, осуществляемой в установленном порядке и определенном режиме, – это ...</p> <p>1) метод обучения</p> <p>2) процесс обучения</p> <p>3) форма организации обучения</p>
3.	<p>По схеме «повторение пройденного материала – освоение нового материала – отработка навыков – применение знаний на практике – домашнее задание» проходит урок ...</p> <p>1) комбинированный</p> <p>2) овладения новыми знаниями</p> <p>3) повторения и закрепления знаний</p> <p>4) обобщения и систематизации</p>

4.	Среди понятий «урок», «структура урока», «форма организации обучения», «тип урока» наиболее частным является понятие ... 1) «тип урока» 2) «урок» 3) «форма организации обучения» 4) «структура урока»
5.	Учебное занятие на старшей ступени обучения в форме коллективного обсуждения изучаемых вопросов – это ... 1) консультация 2) факультатив 3) семинар 4) конференция
6.	Форма организации обучения, позволяющая изучать явления и процессы в естественных условиях, – это ... 1) учебная экскурсия 2) практическое занятие 3) лабораторное занятие 4) дополнительное занятие
7.	Форма организации обучения, используемая для отработки практических умений и навыков, – это ... 1) практикум 2) учебная конференция 3) курс по выбору 4) предметный урок
8.	Внеурочная форма организации обучения, направленная на формирование навыков самостоятельной работы, – это ... 1) семинар 2) экскурсия 3) домашняя работа 4) консультация
9.	Форма организации обучения, при которой учитель ведет занятия в классе с постоянным составом учащихся одинакового уровня развития, по твердому расписанию и четко установленному регламенту, – это ... 1) семинар 2) факультатив 3) занятие с отстающими 4) урок
10.	К основным типам уроков относятся уроки ... 1) изучения нового материала, формирования умений и навыков, обобщения и систематизации, контроля знаний и умений, комбинированные 2) заучивания наизусть, демонстрации пособий, комбинирования, контроля 3) индивидуальной и дифференцированной работы с учениками, обобщения и систематизации 4) решения задач, выполнения опытов, написания сочинений
11.	По количеству учащихся и по особенностям взаимодействия учителя и учащихся выделяются формы организации обучения: индивидуальная, групповая и ... 1) фронтальная 2) бригадная 3) индивидуально-групповая 4) классно-урочная

12.	К типам уроков, выделяемых в педагогике, не относится ... 1) комбинированный урок 2) деловая игра 3) урок изучения нового материала 4) урок обобщения и систематизации знаний
13.	Достоинством классно-урочной системы является ... 1) высокое качество усвоения знаний 2) индивидуальный подход к учащимся 3) экономичность 4) ориентация на «среднего» ученика
14.	Учебная экскурсия относится к ... 1) вспомогательным формам обучения 2) видам обучения 3) принципам обучения 4) разновидности контроля знаний
15.	К структурным компонентам урока не относится ... 1) диагностика интеллекта 2) организационный момент 3) проверка домашнего задания 4) закрепление нового материала

Вариант 4. Типология образовательных учреждений

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	Общеобразовательное учебное заведение для старшеклассников с углубленным изучением дисциплин по определенному профилю называется ... 1) колледжем 2) гимназией 3) лицеем 4) прогимназией
2.	Школа, опирающаяся на педагогическую концепцию одного педагога или коллектива учителей, называется ... 1) авторской 2) профильной 3) развивающей 4) профессиональной
3.	Частные образовательные учреждения и учреждения общественных и религиозных организаций относятся к группе ... учреждений. 1) негосударственных 2) муниципальных 3) специальных 4) профильных
4.	Учебное заведение, осуществляющее обучение и воспитание учащихся с 1-го по 11-й классы на основе углубленной, в том числе профильной предпрофессиональной, подготовки, – это ... 1) прогимназия 2) гимназия 3) учебно-воспитательный комплекс 4) реальное училище

5.	<p>Основанием деления школ на государственные, муниципальные и негосударственные является ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) организационно-правовая форма 2) характер сообщаемых знаний 3) направленность подготовки 4) реализуемая программа
6.	<p>Авторской педагогической системой можно назвать опыт педагогической работы...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) А.С. Макаренко 2) Ж.Ж. Руссо 3) Ю.К. Бабанского 4) Н.К. Крупской
7.	<p>Школы, где дети по собственному желанию или по воле родителей осваивают основы того или иного вероучения, называются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) трудовыми 2) коммунами 3) интернатами 4) воскресными
8.	<p>По уровню образования выделяются ... образовательные учреждения.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) профессиональные, светские 2) общеобразовательные, профессиональные 3) начальные, средние, высшие 4) мужские, женские
9.	<p>Вновь образуемые и реорганизованные учебные заведения, дающие среднее специальное профессиональное образование или начальный цикл высшей школы, называются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) колледжами 2) учебно-воспитательными комплексами 3) комплексами «школа-вуз» 4) лицеями при вузе
10.	<p>Свойственные учебному заведению цели, задачи, содержание и организация учебно-воспитательного процесса характеризуют ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) тип школы 2) уровень образования 3) вид образовательного учреждения 4) инновационные процессы
11.	<p>Основной целью создания различных типов образовательных учреждений является ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возрождение интеллектуального и духовного потенциала общества 2) создание единого образовательного пространства 3) обеспечение взаимосвязи теории и практики 4) регламентация учебного процесса
12.	<p>Учебно-воспитательное учреждение, являющееся базовым элементом образовательной системы, называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) училищем 2) школой 3) университетом 4) институтом

13.	Учебное заведение, сочетающее обучение и научную деятельность, смысл которого изначально понимался как «союз людей, заинтересованных в науке», называется ... 1) институтом 2) высшей школой 3) академией 4) университетом
14.	В классификацию образовательных учреждений по организационно-правовым формам не входят ... учреждения. 1) военные 2) государственные 3) негосударственные 4) муниципальные
15.	В общеобразовательных учреждениях невозможно получить ... образование. 1) начальное общее 2) начальное профессиональное 3) основное общее 4) среднее общее

3.2.4. Тестовое задание по теме «Управление образовательными системами»

Вариант 1. Содержание образования как фундамент базовой культуры личности

Инструкция: Выберите вариант ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	Эталонный уровень образования, необходимый для данного общества в определенный исторический отрезок времени, – это ... 1) учебный план 2) образовательный ценз 3) образовательный стандарт 4) школьная программа
2.	Документ, определяющий содержание образования определенного уровня и направленности, – это ... 1) образовательная программа 2) учебник 3) рабочий учебный план 4) авторская программа
3.	Нормативный документ, определяющий состав учебных предметов, их распределение по годам обучения, количество времени на каждый предмет, – это ... 1) учебная программа 2) учебник 3) образовательная область 4) учебный план
4.	Среди понятий «образование», «содержание образования», «учебный план», «образовательная область» наиболее масштабным является понятие ... 1) «образование» 2) «содержание образования» 3) «учебный план» 4) «образовательная область»

5.	<p>Основоположником теории формального образования является ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Я.А. Коменский 2) Г. Спенсер 3) И.Ф. Гербарт 4) А. Дистервег
6.	<p>К идеям программированного обучения наиболее близка теория...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) гуманизм 2) прагматизм 3) позитивизм 4) бихевиоризм
7.	<p>Опыт творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру был включен в состав содержания образования...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) В.В. Краевским, И.Я. Лернером 2) В.С. Ледневым, Ю.К. Бабанским 3) В.В. Давыдовым, Б.П. Есиповым 4) М.Н. Скаткиным, Д.Д. Зуевым
8.	<p>При ... структуре содержания образования один и тот же вопрос повторяется несколько раз, его содержание расширяется новыми сведениями, связями и зависимостями.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) линейной 2) концентрической 3) спиральной 4) смешанной
9.	<p>Приоритетное развитие общекультурных компонентов в содержании образования – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) гуманитаризация 2) гуманизация 3) демократизация 4) углубленное изучение
10.	<p>Дидактически обоснованная система знаний, умений и навыков, отражающая содержание науки, – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) учебный план 2) образовательная область 3) учебный предмет 4) образовательная программа
11.	<p>Доведенное до автоматизма действие называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) поведением 2) умением 3) знанием 4) навыком
12.	<p>К объектам стандартизации в образовании не относится ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) учебно-воспитательный план учителя 2) содержание 3) объем учебной нагрузки 4) уровень подготовки обучающихся
13.	<p>Под содержанием образования понимают ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) педагогически адаптированную систему знаний, умений и навыков, опыта творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру 2) совокупность знаний, умений и навыков, развивающих устойчивые особенности отдельных психических процессов 3) совокупность преемственных образовательных программ и государственных

	образовательных стандартов различного уровня и направленности 4) финансовую поддержку государственных и общественных организаций средней и высшей школе
14.	В понятие «качество обучения» не входит ... 1) уровень нравственной культуры учащихся 2) степень успешности освоения учащимися образовательных программ 3) мера реализации государственного образовательного стандарта на личностном уровне 4) уровень личностного взаимодействия учителя и учащихся в процессе обучения
15.	Нормативным документом, раскрывающим содержание знаний, умений и навыков по учебному предмету, является ... 1) базисный учебный план 2) учебный план 3) учебная программа 4) образовательный стандарт
16.	Ведущим видом учебной литературы, содержащим систематическое изложение учебного материала, является ... 1) учебное пособие 2) учебник 3) методическое пособие 4) методические рекомендации

Вариант 2

Инструкция: Выберите варианты ответа, который правильно отвечает на вопрос.

№	Тестовое задание
1.	Установите последовательность применения правил эффективного решения конфликтных ситуаций из перечисленных: 1) помните, что конфликтная ситуация – это то, что необходимо устранить 2) конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта 3) формулировка должна подсказывать, что делать 4) задавайте себе вопросы «почему?» до тех пор, пока не докопаетесь до первопричины, из которой проистекают другие
2.	Из перечисленных секторов в совет школы входят: 1) педагогический 2) родительский 3) ученический
3.	Из перечисленных видов управленческой деятельности в зависимости от содержания анализа различают: 1) итоговый 2) параметрический 3) тематический
4.	Из перечисленных мотивов активность побуждают: 1) признание 2) самооценка 3) самореализация 4) успех

5.	Из перечисленных типов, к типам адаптации школы в изменяющихся условиях жизни относятся: 1) активно-адаптирующий 2) активно-приспособительский 3) активный 4) реактивный 5) частичный
6.	Из перечисленных методы управления можно классифицировать: 1) по времени 2) по механизму влияния 3) по объекту 4) по стилю 5) по субъекту 6) по целям
7.	Из перечисленных типов учебных занятий в учебном плане выделяются: 1) обязательные занятия 2) обязательные занятия по выбору учащихся 3) факультативные занятия
8.	Из перечисленных компонентов в структуру базисного учебного плана входят: 1) национально-региональный 2) федеральный 3) школьный
9.	Из перечисленных свойств основными свойствами системы являются: 1) всесторонность 2) рациональность 3) совместимость 4) специфичность 5) целостность
10.	Из перечисленных принципов основными принципами управления педагогическими системами являются: 1) демократизация и гуманизация управления 2) научная обоснованность управления 3) системность и целостность в управлении 4) сочетание централизации и децентрализации
11.	Повышение квалификации учителя происходит: 1) раз в три года 2) раз в пять лет 3) ежегодно

3.3. Практические ситуационные задания

1. Тайм-менеджмент и корпоративные традиции управления временем

Ситуация 1. Ниже описывается реальная ситуация из *первых рук*.

На тренинге для управленцев участники делятся друг с другом своими успешными способами «утренней побудки». Один из участников (на тот момент руководитель департамента крупной компании) вставал около 5 часов утра по первому звонку бу-

дильника и делал это с радостью. И алгоритм его был таков. Он с вечера планирует свои задачи на следующий день. У него всегда есть очень интересные/сложные/важные задачи. Он продумывает план, как именно их будет решать. Поэтому звонок будильника для него – это как выстрел стартового пистолета. Он встает с первым звонком с радостью, предвкушением интересной работы и желанием победы.

Руководитель департамента был очень яркий, сильный. Благодаря своему профессионализму, нацеленности на результат, потрясающей самоорганизации и работоспособности он уже на тот момент был очень результативен и, похоже, счастлив.

Прошло около трех лет с момента встречи с этим человеком на конференции. Он был все таким же активным, целеустремленным и с массой интересных планов. На тот момент он уже более двух лет работал в другой, более крупной и известной компании и занимал должность функционального директора.

Он увлеченно рассказывал о новой работе, о новых идеях, перспективах и задачах. И вдруг глаза его потухли, и он сказал: «А знаешь, я уже не встаю по первому сигналу будильника. И даже не по второму. В лучшем случае – по четвертому – пятому. А ведь, как и раньше, задачи сложные/интересные/важные. Планирую их решение с вечера. И будильник завожу на 5 часов утра с желанием быстрее начать их решать, но не могу поднять себя».

Удивительная ситуация: можно уметь, хотеть, но не делать. Генезис этих изменений стал понятен в ходе разговора. Оказалось, что в компании, где он работает, на уровне корпоративного Устава и регламентов закреплены важность, сроки принятия решений, порядок выполнения действий. Но на деле (особенно на уровне высшего руководства) решения никогда не принимаются оперативно и в оговоренные сроки. Независимо от того, какой важности решение и насколько хорошо оно подготовлено, руководители до последнего откладывают момент его принятия. Чем серьезнее был вопрос, требующий решения, тем длиннее совещания. И эта корпоративная практика оттягивания принятия решений настолько въелась в сознание людей, что даже сотрудник, о ком идет речь, мотивированный на результат, активный, владеющий тайм-менеджментом человек, оказался подвержен ее разрушительному влиянию. Он по-прежнему результативен, но мог бы быть более эффективен.

Задание 1. Определите причины, почему люди, подтвердившие свою эффективность и использующие до автоматизма инструменты тайм-менеджмента (разделение задач по типам, их привязка к ценностям, планирование, анализ, соотнесение целей с будущим и т.п.), иногда дают сбой.

Задание 2. Проанализируйте, всегда ли персональный тайм-менеджмент, идущий вразрез с корпоративными традициями управления временем, рано или поздно подстраивается, трансформируется и приобретает другие, не всегда более эффективные формы. Обоснуйте свое мнение и приведите примеры из жизненной и профессиональной практики.

Задание 3. Есть точка зрения, что недостаток мотивации отрицательно влияет на время выполнения работы в указанные сроки. Выскажите свое мнение по этому поводу.

Ситуация 2. Ниже описывается реальная ситуация из *первых рук*.

На тренинге для управленцев участники делятся друг с другом своими успешными способами «утренней побудки». Один из участников (на тот момент руководитель департамента крупной компании) вставал около 5 часов утра по первому звонку будильника и делал это с радостью. И алгоритм его был таков. Он с вечера планирует

свои задачи на следующий день. У него всегда есть очень интересные/сложные/важные задачи. Он продумывает план, как именно их будет решать. Поэтому звонок будильника для него – это как выстрел стартового пистолета. Он встает с первым звонком с радостью, предвкушением интересной работы и желанием победы.

Руководитель департамента был очень яркий, сильный. Благодаря своему профессионализму, нацеленности на результат, потрясающей самоорганизации и работоспособности он уже на тот момент был очень результативен и, похоже, счастлив.

Прошло около трех лет с момента встречи с этим человеком на конференции. Он был все таким же активным, целеустремленным и с массой интересных планов. На тот момент он уже более двух лет работал в другой, более крупной и известной компании и занимал должность функционального директора.

Он увлеченно рассказывал о новой работе, о новых идеях, перспективах и задачах. И вдруг глаза его потухли, и он сказал: «А знаешь, я уже не встаю по первому сигналу будильника. И даже не по второму. В лучшем случае – по четвертому – пятому. А ведь, как и раньше, задачи сложные/интересные/важные. Планирую их решение с вечера. И будильник завожу на 5 часов утра с желанием быстрее начать их решать, но не могу поднять себя».

Удивительная ситуация: можно уметь, хотеть, но не делать. Генезис этих изменений стал понятен в ходе разговора. Оказалось, что в компании, где он работает, на уровне корпоративного Устава и регламентов закреплены важность, сроки принятия решений, порядок выполнения действий. Но на деле (особенно на уровне высшего руководства) решения никогда не принимаются оперативно и в оговоренные сроки. Независимо от того, какой важности решение и насколько хорошо оно подготовлено, руководители до последнего откладывают момент его принятия. Чем серьезнее был вопрос, требующий решения, тем длиннее совещания. И эта корпоративная практика оттягивания принятия решений настолько въелась в сознание людей, что даже сотрудник, о ком идет речь, мотивированный на результат, активный, владеющий тайм-менеджментом человек, оказался подвержен ее разрушительному влиянию. Он по-прежнему результативен, но мог бы быть более эффективен.

Задание 1. Сформулируйте правила, которыми вы руководствуетесь для достижения эффективного управления временем в учебно-познавательной деятельности. Приведите примеры. Определите, что следует изменить, усовершенствовать или от чего отказаться в деле управления временем.

Задание 2. Определите особенности тайм-менеджмента классного руководителя, педагога, руководителя образовательной организации.

Задание 3. Сформулируйте рекомендации по разработке Кодекса корпоративного тайм-менеджмента образовательной организации.

2. Стратегическое планирование как процесс

Теория. Стратегическое планирование является частью работы организации. Существует следующий алгоритм стратегического планирования.

1. Сбор информации о внешней среде.
2. Анализ состояния рынка и определение стратегических целей и ключевых условий их достижения.
3. Анализ конкурентоспособности организации и разработка стратегии ее поведения по отношению к конкурентам.

4. Анализ и оценка ресурсов, необходимых для успеха.
5. Моделирование и анализ воздействия внешних факторов на стратегическое развитие организации и оценка хозяйственного риска.
6. Разработка стратегии и альтернативных путей развития для выбора на альтернативном уровне.
7. Разработка вариантов стратегических планов с учетом возможного изменения ключевых условий.
8. Анализ эффективности плановых решений.
9. Разработка организационно-финансового сопровождения стратегических планов.

Задание 1. Проанализируйте приведенный алгоритм стратегического планирования. Представьте, что вы сотрудник организации, которому поручена работа по стратегическому планированию. Рассмотрите предложенные пункты и проработайте в отношении каждого из них инструкцию для менеджера по его реализации. Поясните действие разработанных вами инструкций на примере конкретной образовательной организации.

Задание 2. Найдите в учебной литературе более подробную информацию об описанном алгоритме стратегического планирования и дополните ваши наработки по инструкциям, полученные в ходе выполнения первого задания.

Задание 3. Объектом стратегического планирования выступают внешняя среда и будущее фирмы. Раскройте содержание стратегического плана в той его части, где отмечается взаимодействие образовательной организации с внешней средой. Какие проблемы предполагается решить в процессе этого взаимодействия?

3. Критерии деятельности учителя

Ситуация 1. Профессиональная культура управленца предполагает понимание им смысла и назначения термина «критерий». Ниже дается несколько определений данного понятия, взятых из различных источников:

- критерий – мера, мерило, оценка;
- критерий – выбор предпочтительного варианта из альтернатив;
- критерий – количественное и качественное отражение степени достижения объектом поставленных перед ним целей.

Задание 1. Какое из определений вы возьмете на вооружение для определения критериев деятельности школы и (или) учителя? Обоснуйте свой выбор. Используя дополнительные источники, дайте для себя рабочее определение понятия «критерий».

Ситуация 2. Профессиональная культура управленца предполагает понимание им смысла и назначения термина «критерий». Ниже дается несколько определений данного понятия, взятых из различных источников:

- критерий – мера, мерило, оценка;
- критерий – выбор предпочтительного варианта из альтернатив;
- критерий – количественное и качественное отражение степени достижения объектом поставленных перед ним целей.

Задание 1. В таблице указаны примерные критерии деятельности учителя. Проанализируйте содержание данных критериев, сделайте дополнения и уточнения.

Задание 2. Разработайте критерии деятельности учителя по следующим параметрам:

- учитель как педагог;
- учитель как предметник;
- учитель как методист;
- учитель как психолог;
- учитель как организатор;
- учитель как управленец.

Ситуация 3. Профессиональная культура управленца предполагает понимание им смысла и назначения термина «критерий». Ниже дается несколько определений данного понятия, взятых из различных источников:

- критерий – мера, мерило, оценка;
- критерий – выбор предпочтительного варианта из альтернатив;
- критерий – количественное и качественное отражение степени достижения объектом поставленных перед ним целей.

Критерии деятельности учителя

Параметр	Уровень (и показатели) проявления		
	Высший	Высокий	Средний
Профессионализм	Обеспечение прогнозированного успеха каждого ученика в соответствии с его способностями и жизненными целевыми установками. Активизация рефлексивных действий ученика. Актуализация самостоятельной деятельности ученика	Владение учителем системой формирования у учащихся общеучебных умений и навыков. Наличие у учителя готовности вооружать учащихся приемами и методами познавательной деятельности, тем самым формировать и расширять его собственный инструментарий познания. Умение корректировать учебную программу и обосновывать вводимые изменения. Умение обеспечивать максимальный образовательный успех для учащихся в системе уроков	Преподаватель: - знает программу общеобразовательной школы; - обеспечивает научный подход к реализации содержания учебной программы; - владеет отдельными практическими элементами формирования общеучебных умений и навыков; - умеет обеспечивать образовательный успех на отдельных этапах учебного занятия

Коммуникативность	Обеспечение развития коммуникативных способностей ученика, в результате чего он осознает себя субъектом, способным к самообразованию, саморазвитию, самосовершенствованию. Развитие коммуникативных умений как механизмов информационного обогащения, рефлексии и развития «самостей»	Умение создавать в коллективе атмосферу взаимного интереса и потребности в совместной деятельности. Готовность к взаимному обогащению на уровне: - учитель – ученик; - учитель – учитель; - учитель – администратор; - учитель – родитель. Знание ученика как субъекта и личности. Умение предотвращать конфликты	Умение создать в коллективе атмосферу взаимного уважения на уровне: - учитель – ученик; - учитель – учитель; - учитель – администратор; - учитель – родитель. Владение отдельными формами и методами изучения личности ребенка (наблюдение, беседа, анкетирование и др.). Умение предупреждать конфликты и разрешать конфликтные ситуации
Результативность деятельности	Формирование у учащихся потребности в познании (познавательный интерес) как качества личности. Удовлетворение потребностей в познании учебного предмета, определяемого учеником как профильного в своих жизненных планах	Формирование у учащихся предметных умений и навыков как части их социального и познавательного опыта. Умение удовлетворить потребность в познании своего предмета у каждого ученика	Формирование у учащихся понимания причинно-следственных связей изучаемых явлений и фактов

Задание 1. Разработайте критерии деятельности учителя по параметру учитель – организатор взаимодействия образовательной организации с родителями.

4. Факторы, влияющие на качество преподавания

Сущность идеи. Преподавание – это деятельность педагога. Именно с его личностными качествами, его жизненным опытом и профессионализмом связывается качество преподавания.

На качество преподавания оказывают влияние следующие факторы:

- система знаний по предмету и методике его преподавания;
- умение изучать и учитывать в работе реальные учебные возможности учащихся;
- умение осуществлять индивидуальный подход к учащимся;
- умение поддерживать на требуемом уровне систему ведущих знаний и способов деятельности (обеспечение активного проживания ребенка в определенном виде учебно-познавательной деятельности);
- умение формировать и развивать общеучебные умения и навыки;
- умение формировать и развивать познавательные интересы и мотивы учения;
- коммуникативные умения;
- умение управлять процессом обучения, осуществлять самоанализ и самооценку своей профессиональной деятельности.

Задание 1. Предложите программу самообразования для начинающего учителя по одному из факторов (на выбор), включающую определенную систему знаний, умения и навыки, элементы опыта в каких-либо видах деятельности и пр., которые необходимо совершенствовать или приобрести.

Задание 2. Сформулируйте рекомендации заместителю директора школы по учебной и научно-методической работе, направленные на совершенствование факторов, влияющих на качество преподавания.

Задание 3. Разработайте модель годового методического семинара для педагогического коллектива образовательной организации на тему «Повышение качества преподавания в школе».

5. Защита модели фрагмента урока

Сущность идеи. Учебное занятие считается первоосновой образовательного процесса, не важно, урок ли это в общеобразовательной школе или курсы повышения квалификации при кадровом центре на предприятии и т.п. То, что каждая его деталь должна быть тщательно продумана, является очевидным фактом. Видеть учебное занятие в отдельных его деталях и в целом позволяют упражнения по защите фрагмента или урока в целом.

Порядок защиты модели фрагмента урока.

1. Реализуемая принципиальная идея.
2. Характеристика класса, где дается урок.
3. Тема урока, форма его проведения.
4. Цели урока (какую цель урока вы планируете достичь, реализуя выдвинутую данную идею).
5. Содержание предварительных заданий для учащихся (до урока или данного этапа).
6. Местоположение защищаемого фрагмента в структуре урока.
7. Оборудование урока и (или) рассматриваемого фрагмента.
8. Педагогическое моделирование фрагмента урока (представление модели).
9. Обоснование реализации рассматриваемой идеи в данном фрагменте.
10. Обсуждение.

Задание 1. Изучение порядка защиты фрагмента представленного далее урока.

6. Менеджмент

Ситуация. Существует множество определений понятия «менеджмент». Каждый выбирает то, которое ему ближе для понимания и более актуально для решения конкретных задач. Вот некоторые из формулировок.

- менеджмент – это управление фирмой, направленное на достижение поставленных целей на основе эффективного использования кадрового, научно-технического и производственного потенциала (А.С. Пелих);
- менеджмент – это обеспечение выполнения работы с помощью других (М. Фоллетт);
- менеджмент – это управление производством и предпринимательством, совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления деятельностью и производственным персоналом предприятия, фирмы с использованием достижений науки и практики управления, передового опыта (Б.А. Райзберг);

- менеджмент – это обязательное управление хозяйственной деятельностью, которое выступает как самостоятельный вид профессиональной деятельности (Г.Б. Казначевская).

Задание 1. Внимательно прочитайте предложенные формулировки понятия «менеджмент» и определите содержательную основу, которую выделяет каждый из авторов.

Задание 2. Сформулируйте определение понятия «менеджмент», относящиеся к образовательной организации и отражающее ваше видение трактовки данного термина.

7. Методология менеджмента

Теория. Методология использует научные методы познания. Различают следующие *функции методологии*:

- получение и создание нового знания;
- структурирование этого знания в виде новых понятий, категорий, законов, принципов, закономерностей, гипотез, теоретических идей и теорий;
- организация использования новых знаний в общественной и практической деятельности.

Общие *основы методологии менеджмента*:

- 1) диалектический подход (диалектика) рассматривает управленческие проблемы в их постоянной взаимосвязи, движении и развитии;
- 2) абстрагирование – отвлечение от частных, концентрация на определенном предмете.

Принципы методологии менеджмента:

- единство теории и практики;
- определенность;
- конкретность;
- познаваемость;
- объективность;
- причинность;
- развитие;
- историзм.

Научные методы познания менеджмента – это система правил и процедур решения различных задач управления в целях обеспечения эффективного развития организации.

Основные научные методы познания менеджмента:

- 1) эксперимент;
- 2) тестирование, анкетирование, интервьюирование и пр.;
- 3) изучение документации организации;
- 4) моделирование.

Задание 1. Поясните потребность менеджмента в методологии. Свою точку зрения обоснуйте на конкретных примерах.

Задание 2. Сформулируйте функции методологии менеджмента. Приведите практические примеры реализации функций методологии менеджмента в сфере образования.

Задание 3. Есть точка зрения, что вопросы методологии могут быть интересны только для ученых и иногда для руководителей. Обоснуйте, что знание основ методологии необходимо и рядовому педагогу.

8. Компетенция как категория менеджмента

Теория. Преимущества компетенции как фактора профессионального становления человека обусловлены единством ее значения в непрерывном педагогическом образовании и концепции образования на протяжении всей жизни. Знания как таковые имеют особенность забываться, если какое-то время их не использовать. Компетенции, содержащие в своей структуре такие составляющие, как качества личности и опыт, располагают большей вероятностью к сохранению, поскольку, с одной стороны, задействованы разные виды памяти – эмоциональная, двигательная и пр., с другой – приобретенные опыт и качества личности могут быть с успехом использованы в других сферах деятельности. В этом случае явление переноса более эффективно, когда дело касается составляющих компетенции, а не конкретных знаний и умений.

На сегодняшний день имеют место различные трактовки понятия «компетенция». В частности, компетенция:

- 1) понимается как совокупность ключевых знаний, умений, навыков, личностных качеств, которые требуются для выполнения поставленных задач;
- 2) означает готовность использовать знания, умения, навыки, качества личности и имеющийся опыт в решении профессиональных задач.

Возможность выполнения творческих задач различного уровня сложности может описываться совокупностью нескольких компетенций. Но главным остается одно: компетенция касается способности человека сделать что-либо.

С этих позиций компетенцией следует считать такую характеристику, сущностная основа которой раскрывает потенциал человека, его готовность и (или) способность к деятельности. (Другое дело, когда конкретные условия не позволяют что-либо сделать и (или) отсутствует мотивация – это следует рассматривать уже как проблему работодателей.)

Компетенция рассматривается как личностная характеристика человека, его способность применять знания, умения, личностные качества и имеющийся опыт для достижения успеха в определенной области деятельности. Компетенция, будучи комплексной характеристикой личности, согласуется со следующим пониманием ее структуры:

Компетенция = Знания + Умения + Навыки + Качества личности + Опыт.

В образовательных стандартах компетенции отражают профессиональные и личностные свойства специалиста и для магистров педагогического образования обозначаются терминами *готовность и способность*.

Задание 1. Обоснуйте утверждение, что компетенция является категорией менеджмента.

Задание 2. На примере одной из компетенций раскройте содержание ее составляющих, а именно: основные знания; практические умения; навыки (как умения, доведенные до автоматизма и выполняемые при определенных условиях); качества личности, которые необходимы человеку, успешно реализующему данную компетенцию; опыт (работы в какой-либо сфере деятельности или выполнения каких-то действий).

Задание 3. Соотнесите содержание и назначение *менеджмента знаний* как вида менеджмента и предложенное толкование структуры понятия *компетенция*. Раскройте варианты реализации менеджмента знаний в отношении компетенций, над которыми идет целенаправленная работа в части их формирования. Другими словами, рассмотрите менеджмент знаний как механизм формирования и развития компетенций педагогов образовательной организации.

9. Развитие карьеры

Ситуация. Построение карьеры не обязательно заключается в том, чтобы продвигаться по служебной лестнице или стать управляющим (вертикальный вид карьеры). Далеко не каждый учитель может стать директором школы, но это не значит, что вопрос карьерного роста для него является закрытым. Карьера может быть построена на стремлении овладеть новыми навыками, расширить и усовершенствовать уже имеющиеся. Благодаря этому можно стать лучшим в работе, которую вы уже делаете (горизонтальный вид карьеры), или же изменить направление деятельности, приложив свои силы в другой области.

Задание 1. Прежде чем строить планы развития карьеры, важно определить, какое место вы занимаете сейчас и кем хотите стать. Для этого ответьте на следующие вопросы:

- 1) Что вам нравится в вашей настоящей работе?
- 2) Что не нравится?
- 3) Какие качества и сильные стороны вашей подготовки вы применяете на этой работе?
- 4) Какие недостатки и слабые стороны вашей подготовки усложняют вам работу?
- 5) Какие новые навыки/опыт вы приобретаете, выполняя эту работу?
- 6) Какое обучение или вид совершенствования помогли бы вам с большей эффективностью справляться с работой?

Задание 2. Определите, как можно уточнить вопросы первого задания для работников конкретных социальных учреждений и для различных сотрудников. Обоснуйте свое решение.

Задание 3. Смоделируйте пути осуществления горизонтальной карьеры для учителя школы, педагога – воспитателя дошкольного образовательного учреждения, преподавателя колледжа или вуза.

Задание 4. Предложите план профессионального саморазвития в достижении целей карьерного роста по горизонтали.

10. О профессионализации управления

Ситуация 1. Эмпирические вопросы школы управления чаще всего касались профессионализации управления. Управляющему необходимо было придерживаться следующих рекомендаций:

- стремиться к ясности своих идей и мыслей, прежде чем приступить к коммуникации;
- принимать во внимание человеческий фактор всякий раз, когда вы передаете сообщение;

- анализировать подлинную цель каждого сообщения;
- планировать сообщение, консультироваться при необходимости с другими лицами;
- обращать внимание как на основное содержание сообщения, так и на его форму;
- использовать всякую возможность сообщить соответствующим лицам все то, что может иметь определенную ценность для них;
- следовать за своим сообщением, поддерживать обратную связь, позволяющую своевременно принимать соответствующие корректирующие меры;
- устанавливать коммуникации для достижения не только ближайших целей, но и перспективных;
- убедиться в том, что ваши действия подкрепляют ваши сообщения;
- стремиться к тому, чтобы понимали вас, и стараться понять других. Быть хорошим слушателем.

Задание 1. Произведите отбор изложенных выше положений и реализуйте их при подготовке выступления (сообщения) перед группой сокурсников. Покажите, что данные положения оптимально используются вами на практике. Приведите примеры.

Ситуация 2. Эмпирические вопросы школы управления чаще всего касались профессионализации управления. Управляющему необходимо было придерживаться следующих рекомендаций:

- стремиться к ясности своих идей и мыслей, прежде чем приступить к коммуникации;
- принимать во внимание человеческий фактор всякий раз, когда вы передаете сообщение;
- анализировать подлинную цель каждого сообщения;
- планировать сообщение, консультироваться при необходимости с другими лицами;
- обращать внимание как на основное содержание сообщения, так и на его форму;
- использовать всякую возможность сообщить соответствующим лицам все то, что может иметь определенную ценность для них;
- следовать за своим сообщением, поддерживать обратную связь, позволяющую своевременно принимать соответствующие корректирующие меры;
- устанавливать коммуникации для достижения не только ближайших целей, но и перспективных;
- убедиться в том, что ваши действия подкрепляют ваши сообщения;
- стремиться к тому, чтобы понимали вас, и стараться понять других. Быть хорошим слушателем.

Задание 1. Определите, в какой мере изложенные рекомендации актуальны в работе учителя с учащимися, их родителями, коллегами. Свое мнение подтвердите примерами.

11. Стратегическое планирование как процесс

Теория. Стратегическое планирование является частью работы организации. Существует следующий *алгоритм* стратегического планирования.

1. Сбор информации о внешней среде.

2. Анализ состояния рынка и определение стратегических целей и ключевых условий их достижения.
3. Анализ конкурентоспособности организации и разработка стратегии ее поведения по отношению к конкурентам.
4. Анализ и оценка ресурсов, необходимых для успеха.
5. Моделирование и анализ воздействия внешних факторов на стратегическое развитие организации и оценка хозяйственного риска.
6. Разработка стратегии и альтернативных путей развития для выбора на альтернативном уровне.
7. Разработка вариантов стратегических планов с учетом возможного изменения ключевых условий.
8. Анализ эффективности плановых решений.
9. Разработка организационно-финансового сопровождения стратегических планов.

Задание 1. Проанализируйте приведенный алгоритм стратегического планирования. Представьте, что вы сотрудник организации, которому поручена работа по стратегическому планированию. Рассмотрите предложенные пункты и проработайте в отношении каждого из них инструкцию для менеджера по его реализации. Поясните действие разработанных вами инструкций на примере конкретной образовательной организации.

Задание 2. Найдите в учебной литературе более подробную информацию об описанном алгоритме стратегического планирования и дополните ваши наработки по инструкциям, полученные в ходе выполнения первого задания.

Задание 3. Объектом стратегического планирования выступают внешняя среда и будущее фирмы. Раскройте содержание стратегического плана в той его части, где отмечается взаимодействие образовательной организации с внешней средой. Какие проблемы предполагается решить в процессе этого взаимодействия?

12. Стадии процесса мотивации

Теория 1. Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду. Однако исследование поведения человека в труде дает общее объяснение мотивации и позволяет создать *прагматические модели* мотивации сотрудника на рабочем месте. Выделяют следующие *стадии процесса мотивации*.

1. *Возникновение потребности*, которая проявляется в виде нехватки чего-либо. Потребность появляется в конкретное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность и предпринял какие-то шаги для ее устранения. Потребности условно можно разбить на три группы: физиологические, психологические и социальные.

2. *Поиск пути устранения (удовлетворения) потребности*. Человек начинает искать возможности устранить неудовлетворенность, подавить или не замечать ее.

3. *Определение направления действия*. Человек фиксирует, что и какими средствами он должен делать, чтобы устранить потребность:

- что я должен получить, чтобы устранить потребность?
- что я должен сделать, чтобы получить то, что желаю?

- в какой мере я могу добиться того, чего желаю?
- насколько то, что я могу получить, может устранить мою потребность?

4. *Осуществление действия.* Человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые в конечном счете должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность.

5. *Удовлетворение потребности.* В зависимости от степени снятия напряжения и от того, вызывает ли удовлетворение потребности ослабление или усиление мотивации деятельности, человек или прекращает деятельность до появления новой потребности, или продолжает осуществлять действия по устранению потребности.

Задание 1. Приведите примеры из своей жизни по каждой стадии процесса мотивации. Конкретизируйте стадии процесса мотивации, связанные с вашим профессиональным выбором и дальнейшей профессиональной деятельностью.

Задание 2. Разберите стадии процесса мотивации на примере одной из ваших потребностей (например, потребности в получении отличной оценки за выполнение задания, получении более высокой категории и др.).

Теория 2. Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду. Однако исследование поведения человека в труде дает общее объяснение мотивации и позволяет создать *прагматические модели* мотивации сотрудника на рабочем месте. Выделяют следующие *стадии процесса мотивации*.

1. *Возникновение потребности*, которая проявляется в виде нехватки чего-либо. Потребность появляется в конкретное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность и предпринял какие-то шаги для ее устранения. Потребности условно можно разбить на три группы: физиологические, психологические и социальные.

2. *Поиск пути устранения (удовлетворения) потребности.* Человек начинает искать возможности устранить неудовлетворенность, подавить или не замечать ее.

3. *Определение направления действия.* Человек фиксирует, что и какими средствами он должен делать, чтобы устранить потребность:

- что я должен получить, чтобы устранить потребность?
- что я должен сделать, чтобы получить то, что желаю?
- в какой мере я могу добиться того, чего желаю?
- насколько то, что я могу получить, может устранить мою потребность?

4. *Осуществление действия.* Человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые в конечном счете должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность.

5. *Удовлетворение потребности.* В зависимости от степени снятия напряжения и от того, вызывает ли удовлетворение потребности ослабление или усиление мотивации деятельности, человек или прекращает деятельность до появления новой потребности, или продолжает осуществлять действия по устранению потребности.

Задание 1. Спланируйте и организуйте свой обычный рабочий день. Мотивируйте себя на выполнение конкретных действий и проконтролируйте исполнение задуманного. Проанализируйте полученные результаты и ответьте на ряд вопросов:

- получилось ли у вас правильно организовать свой день?
- чем вы себя мотивировали для выполнения работы в течение дня?
- какие стадии процесса мотивации были вами пройдены? Какие из них вызвали затруднения?

- какие проблемы возникли у вас в процессе выполнения задания?
- каковы способы, с помощью которых вам удалось разрешить возникшие проблемы?

Задание 2. Выполните работу над ошибками, которые были выявлены/установлены в ходе выполнения второго задания.

Теория 3. Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду. Однако исследование поведения человека в труде дает общее объяснение мотивации и позволяет создать *прагматические модели* мотивации сотрудника на рабочем месте. Выделяют следующие *стадии процесса мотивации*.

1. *Возникновение потребности*, которая проявляется в виде нехватки чего-либо. Потребность появляется в конкретное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность и предпринял какие-то шаги для ее устранения. Потребности условно можно разбить на три группы: физиологические, психологические и социальные.

2. *Поиск пути устранения (удовлетворения) потребности*. Человек начинает искать возможности устранить неудовлетворенность, подавить или не замечать ее.

3. *Определение направления действия*. Человек фиксирует, что и какими средствами он должен делать, чтобы устранить потребность:

- что я должен получить, чтобы устранить потребность?
- что я должен сделать, чтобы получить то, что желаю?
- в какой мере я могу добиться того, чего желаю?
- насколько то, что я могу получить, может устранить мою потребность?

4. *Осуществление действия*. Человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые в конечном счете должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность.

5. *Удовлетворение потребности*. В зависимости от степени снятия напряжения и от того, вызывает ли удовлетворение потребности ослабление или усиление мотивации деятельности, человек или прекращает деятельность до появления новой потребности, или продолжает осуществлять действия по устранению потребности.

Задание 1. Осмыслив стадии процесса мотивации, проанализируйте их состав и определите, можно ли к ним добавить дополнительные стадии. Предложите свои варианты. Приведите примеры.

Задание 2. Сформулируйте рекомендации руководителю по использованию предложенной теории побуждения педагогов к деятельности по достижению целей образовательной организации.

13. Повышение эффективности труда на основе стимулирования персонала

Теория. Система морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и, как следствие, на повышение эффективности труда, его качества. Л. Якокка писал: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть – в мотивации людей».

В основе стимулирования труда лежит взаимодействие внешних условий и внутренних особенностей, психологическое состояние личности. Теория и практика

менеджмента предлагают различные методы стимулирования персонала. Дж. Гелбрейт выделяет *четыре основных метода стимулирования*.

1. *Принуждение* – основано в страхе подвергнуться наказанию, испытать отрицательные чувства и эмоции. Принуждение связано со штрафами, увольнениями, переводом на другую работу или должность. Этот метод базируется на несогласованности целей, интересов организации ее работников, направлен на усиление их покорности.

2. *Вознаграждение* – выражается в денежной (подарки, дополнительный отпуск и пр.) и нематериальной (грамота, благодарность) формах. Заработная плата выполняет стимулирующую функцию при дополнении системой премирования. Премия считается вознаграждением, поскольку выдается в определенных случаях, иначе она превратится в заработную плату и лишится исключительности.

3. *Солидарность и отождествление* – базируются на убеждении, воспитании, обучении, создании определенного климата в коллективе, в результате чего у работающих развиваются цели, устремления, совпадающие или близкие к целям организации. Работники начинают рассматривать благополучие организации как основу для своего благополучия, а успехи и неудачи – как свои.

4. *Приспособление* организации – позволяет сотрудникам влиять на ее цели и задачи, исключать конфликты интересов.

Задание 1. Проанализируйте четыре основных метода стимулирования персонала по Дж. Гелбрейту. Выявите преимущества и недостатки каждого метода, оформите результаты в виде таблицы.

Преимущества и недостатки методов стимулирования

Метод стимулирования	Преимущества	Недостатки	Условия, рекомендуемые для применения
Принуждение			
Вознаграждение			
Солидарность и отождествление			
Приспособление			

Задание 2. На основе проведенного анализа разработайте условия, при которых будет продуктивнее использовать конкретный метод стимулирования персонала (заполните в таблице колонку 4). Конкретизируйте эти условия для организаций сферы образования.

14. Расширение компетентности потребителя образовательных услуг

Ситуация. Менеджеру в сфере образования необходимо владеть приемами и методами создания и расширения потребительского капитала. В специальных публикациях потребительский капитал связывают с расширением *потребительской компетенции*. Суть данной концепции заключается в выявлении *скрытой выгоды*. Выгода называется скрытой, поскольку имеет место неосведомленность или некомпетентность (незнание) о конкретном товаре или услуге. Выявление скрытой выгоды осуществляется путем просвещения потребителя в области эксплуатации купленного товара или приобретенной услуги. Данный процесс называется расширением компе-

тентности потребителя. Благодаря ему в значительной мере повышается удовлетворенность клиента приобретенным товаром или услугой, осуществляется положительное влияние на другие параметры взаимоотношений между производителем (поставщиком) и потребителем. Под *компетенцией* потребителя понимают сумму знаний, а также физическую и социальную подготовленность клиента по использованию товара (услуги) в послепродажный период.

В полной мере это относится и к учащимся, и к студентам как потребителям образовательных услуг.

Задание 1. Предложите приемы и методы, позволяющие оценить ту или иную образовательную услугу – знания, умения и навыки, полученные в ходе изучения учебного курса, эффективность их усвоения с точки зрения практического использования.

Задание 2. Ниже приводятся показатели эффективности проведения методического семинара для руководителей школ города или района. Они могут быть использованы для установления обратной связи и формирования потребительского капитала.

Показатели эффективности методического семинара.

1. Реализация поставленных целей.
2. Рациональность использования времени.
3. Научный уровень.
4. Методический уровень.
5. Степень полезности предложенных методических материалов.
6. Возможность проведения в вашей школе, вашей организации.
7. Устойчивость вашего интереса к обсуждаемым вопросам:
 - как администратора, руководителя, менеджера;
 - как учителя-предметника и (или) педагога-управленца.

Доработайте предложенные показатели эффективности и конкретизируйте их для условий применения в целях формирования потребительского капитала.

Задание 3. Приведите примеры и раскройте технологию практического использования данных показателей.

Задание 4. Предложите свой вариант установления обратной связи с участниками методического семинара последующим формированием потребительского капитала.

Задание 5. Разработайте предложения по формированию потребительского капитала по отдельным аспектам деятельности школы или другого учреждения социальной сферы.

15. Школа человеческих отношений

Теория. М. Фоллетт, одна из представителей школы человеческих отношений, считала, что для эффективного достижения цели организации необходимо и достаточно наладить *межличностные отношения* между работниками. Основными положениями школы человеческих отношений являются:

- применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности трудом и производительности;
- человек рассматривается не как машина, а как социальное существо;
- человеческий фактор – основной элемент, обеспечивающий эффективность деятельности организации.

М. Фоллетт дала следующее определение понятию «менеджмент»: «...это обеспечение выполнения работы с помощью других».

Задание 1. Определите и сформулируйте главную идею школы человеческих отношений. Приведите свои аргументы по поводу того, что в школе человеческих отношений межличностным отношениям уделялось большое внимание.

Задание 2. Назовите представителей школы человеческих отношений, кроме М. Фоллетт. Определите, какую лепту внес каждый из них в разработку содержания данной школы.

Задание 3. Приведите примеры из современной практики управления образовательной организацией, когда реализуются идеи школы человеческих отношений.

Задание 4. Проанализируйте имеющийся у вас жизненный опыт. Часто ли вы в своей жизни обеспечиваете выполнение работы руками других? Обеспечивать выполнение работы руками других – это умение скорее положительное или отрицательное? Обоснуйте плюсы и минусы применения данного способа организации деятельности.

16. Стратегическое планирование как процесс

Теория. Стратегическое планирование является частью работы организации. Существует следующий *алгоритм* стратегического планирования.

1. Сбор информации о внешней среде.
2. Анализ состояния рынка и определение стратегических целей и ключевых условий их достижения.
3. Анализ конкурентоспособности организации и разработка стратегии ее поведения по отношению к конкурентам.
4. Анализ и оценка ресурсов, необходимых для успеха.
5. Моделирование и анализ воздействия внешних факторов на стратегическое развитие организации и оценка хозяйственного риска.
6. Разработка стратегии и альтернативных путей развития для выбора на альтернативном уровне.
7. Разработка вариантов стратегических планов с учетом возможного изменения ключевых условий.
8. Анализ эффективности плановых решений.
9. Разработка организационно-финансового сопровождения стратегических планов.

Задание 1. Проанализируйте приведенный алгоритм стратегического планирования. Представьте, что вы сотрудник организации, которому поручена работа по стратегическому планированию. Рассмотрите предложенные пункты и проработайте в отношении каждого из них инструкцию для менеджера по его реализации. Поясните действие разработанных вами инструкций на примере конкретной образовательной организации.

Задание 2. Найдите в учебной литературе более подробную информацию об описанном алгоритме стратегического планирования и дополните ваши наработки по инструкциям, полученные в ходе выполнения первого задания.

Задание 3. Объектом стратегического планирования выступают внешняя среда и будущее фирмы. Раскройте содержание стратегического плана в той его части, где отмечается взаимодействие образовательной организации с внешней средой. Какие проблемы предполагается решить в процессе этого взаимодействия?

17. Осмысление перемен

Ситуация. Мы все живем в постоянно меняющейся среде. Изменения на работе происходят все чаще и чаще. Многие трансформировались за последнюю четверть века:

- появились новые технологии (компьютеры, факс, электронная почта);
- график работы стал более гибким, у служащих появилась свобода выбора;
- многие компании поменяли месторасположение;
- появилась возможность работать дома, используя современные компьютерные технологии;
- можно устроиться на работу в странах ЕС – расширился рынок труда;
- стали реальностью видеоконференции, что значительно экономит время на передвижение;
- возникли более частые перерывы в карьере;
- появилось больше возможностей продвижения по службе;
- характерной стала смена рода/сфер деятельности, освоение новых технологий и приобретение новых навыков.

Резюме

1. Перемены нас сопровождают *всегда*.
2. Перемены будут продолжать оказывать на нас *влияние*.
3. Если мы не сможем *приспособиться и принять перемены*, то отстанем от жизни.

Задание 1. Сформулируйте переменны, которые ожидают вас лично в ближайшем будущем.

Задание 2. Определите влияние, которое данные переменны окажут на вашу деятельность (на вашу жизнь).

Задание 3. Предложите меры, которые необходимо предпринять уже сегодня, чтобы быть готовым к наступающим переменам.

18. Реакция людей на переменны

Ситуация. Если человек удовлетворен тем, чем занимается в настоящее время, любая переменна, даже самая незначительная, обязательно коснется его интересов.

Вот перечень обычной реакции людей на переменны:

- возмущение – «переменны ради перемен»;
- страх – «смогу ли я справиться с новой ролью, новыми системами? Будет ли у меня работа? Понравится ли мне новая работа, новая система, новый коллектив?»
- злость и замешательство – при отсутствии понимания причин, вызвавших переменны;
- грусть от осознания безвозвратности происходящего;
- враждебность – «это не сработает»;
- стресс и депрессия;
- потеря уверенности в себе.

Перечисленные реакции – это естественное явление. Успешность руководителя во многом будет определяться его умением распознавать подобные реакции, чтобы быть готовым поддержать персонал в такой период и помочь людям принять перемены.

Задание 1. Сформулируйте программы действий руководства организации по предотвращению или уменьшению негативных реакций сотрудников на изменения. (Возможна разработка самостоятельной программы на каждую из перечисленных реакций).

Задание 2. Предложите программу предварительных действий руководства организации, чтобы для большинства сотрудников реакциями на перемены были:

- восторг – преодоление новых препятствий, новых навыков;
- возможность продвижения по служебной лестнице или профессионального роста;
- открытие новых горизонтов;
- появление новых возможностей и, следовательно, увеличение степени ответственности.

19. Распознавание проблем

Ситуация. Для принятия решения по реально возникшей ситуации необходимо разобраться, имеет ли место *кризис* или *проблема*.

Задание 1. В отношении конкретной ситуации определите, что мешает принятию решения:

- беспокойство о том, что подумают другие;
- предоставление другим людям возможности принимать за себя решения;
- страх провала;
- размышления о том, что существуют идеальные решения;
- попытка угодить всем;
- невозможность сразу распознать проблему.

Задание 2. Проанализируйте саму проблему (рассмотренную при выполнении задания 1), ответив на следующие вопросы:

- в чем суть проблемы?
- когда ее необходимо решить?
- кого она касается?
- что произойдет, если вы не будете искать пути ее решения?
- что произойдет, если вы будете работать над проблемой?
- кто может вам помочь?
- каков желаемый результат?
- почему возникла данная проблема?

Задание 3. Проанализируйте имеющийся производственный или/и жизненный опыт и приведите пример кризиса/проблемы. Покажите действие одного из предложенных вариантов задания на вашем примере.

20. Классификация технологий управления

Основная идея. Процесс решения многих проблем школы осуществляется с использованием различных технологий. Технология управления представляет собой сочетание квалифицированных навыков, способов, методов, приемов деятельности, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответствующих знаний, необходимых для решения проблемы, внесения желаемых изменений, преобразований в материалах, информации или людях, в процессах достижения поставленных целей.

Интеллектуальные технологии управления позволяют на базе известных знаний получать в процессе работы новые знания и на их основе менять и совершенствовать цели, задачи и методы работы для получения принципиально нового результата и (или) синергетического эффекта – резкого роста эффективности функционирования.

По назначению в воспроизводящем режиме различают следующие технологии:

- добывающие (заказ школы);
- производящие (планирование);
- эксплуатационные (отработка умений и навыков);
- посреднические (мы разбираем вопросы, чтобы вы их донесли до своих сотрудников, подразделений, территорий и пр.);
- рискованные (общественная аттестация);

Последняя технология может содержать риск:

- в результате;
- в содержании;
- в процессе (ходе проведения);
- с последующим нарушением коммуникаций.

Задание 1. Приведите примеры проблем и (или) направлений деятельности образовательной организации), в разрешении/реализации которых могут быть использованы данные виды технологий.

Задание 2. Осуществите отбор технологий, актуальных при решении проблем управления педагогическим коллективом школы. Поясните свой выбор при решении конкретных проблем. Приведите примеры.

21. Типы мотиваций

Теория 1. Мотивация рассматривается как внутреннее свойство человека, составная часть характера, связанная с интересами и определяющая его поведение в организации.

Различают следующие «чистые» типы мотивации:

- люмпенизированный;
- инструментальный;
- профессиональный;
- патриотический;
- хозяйский.

Люмпенизированный тип. Относится к избегательному классу мотивации. Данный тип характеризуется следующими положениями:

- все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений;

- согласие на низкую оплату при условии, чтобы другие не получали больше;
- низкая квалификация;
- отсутствие стремления повысить квалификацию, противодействие этому;
- низкая активность и выступление против активности других;
- низкая ответственность, стремление переложить ее на других;
- стремление к минимизации усилий.

Инструментальный тип мотивации характеризуется следующими проявлениями личности:

- интерес представляет цена труда, а не его содержание (т.е. труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации);
- важна обоснованность цены, отсутствует желание «подачек»;
- важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Профессиональный тип мотивации характеризуется:

- интересом к содержанию работы;
- несогласием на неинтересные работы, сколько бы за них не платили;
- интересом к трудным заданиям как возможности для самовыражения;
- важностью свободы в оперативных действиях;
- важностью профессионального признания как лучшего в профессии.

Патриотический тип мотивации проявляется:

- в необходимости идеи, которая будет двигать человеком;
- важности общественного признания, причастности к успеху;
- наличии главной награды – всеобщего признания незаменимости в организации.

Хозяйский тип мотивации определяется потребностью:

- добровольно принимать на себя ответственность;
- обостренно чувствовать свободу действий;
- не испытывать контроль со стороны (не терпит контроля).

Ниже приводится *классификация форм стимулирования*.

1. Негативные – неудовольствие, наказание, угроза потери работы.
2. Денежные – заработная плата, включая все виды премий и надбавок.
3. Натуральные – покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.
4. Моральные – грамоты, почетные знаки, предоставление к наградам, доска Почета и пр.
5. Патернализм (забота о работнике) – дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха и пр. В данной форме выделяют:
 - организационное стимулирование – условиями работы, ее содержанием и организацией;
 - возможность соучастия – привлечение к совладению и участию в управлении.

Задание 1. Разграничьте содержание понятий «мотивация» и «стимулирование». Приведите примеры, когда проявление активной профессиональной деятельности обусловлено:

- а) мотивацией;
- б) стимулированием.

Задание 2. Выявите формы стимулирования, которые являются наиболее распространенными в работе с педагогическими кадрами. Продолжите перечень форм стимулирования педагогов образовательной организации.

Теория 2. Мотивация рассматривается как внутреннее свойство человека, составная часть характера, связанная с интересами и определяющая его поведение в организации.

Различают следующие «чистые» типы мотивации:

- люмпенизированный;
- инструментальный;
- профессиональный;
- патриотический;
- хозяйский.

Люмпенизированный тип. Относится к избегательному классу мотивации. Данный тип характеризуется следующими положениями:

- все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений;
- согласие на низкую оплату при условии, чтобы другие не получали больше;
- низкая квалификация;
- отсутствие стремления повысить квалификацию, противодействие этому;
- низкая активность и выступление против активности других;
- низкая ответственность, стремление переложить ее на других;
- стремление к минимизации усилий.

Инструментальный тип мотивации характеризуется следующими проявлениями личности:

- интерес представляет цена труда, а не его содержание (т.е. труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации);
- важна обоснованность цены, отсутствует желание «подачек»;
- важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Профессиональный тип мотивации характеризуется:

- интересом к содержанию работы;
- несогласием на неинтересные работы, сколько бы за них не платили;
- интересом к трудным заданиям как возможности для самовыражения;
- важностью свободы в оперативных действиях;
- важностью профессионального признания как лучшего в профессии.

Патриотический тип мотивации проявляется:

- в необходимости идеи, которая будет двигать человеком;
- важности общественного признания, причастности к успеху;
- наличии главной награды – всеобщего признания незаменимости в организации.

Хозяйский тип мотивации определяется потребностью:

- добровольно принимать на себя ответственность;
- обостренно чувствовать свободу действий;
- не испытывать контроль со стороны (не терпит контроля).

Ниже приводится *классификация форм стимулирования*.

1. Негативные – неудовольствие, наказание, угроза потери работы.
2. Денежные – заработная плата, включая все виды премий и надбавок.
3. Натуральные – покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.
4. Моральные – грамоты, почетные знаки, предоставление к наградам, доска Почета и пр.
5. Патернализм (забота о работнике) – дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха и пр. В данной форме выделяют:
 - организационное стимулирование – условиями работы, ее содержанием и организацией;
 - возможность соучастия – привлечение к содействию и участию в управлении.

Задание 1. Выскажите свою точку зрения по поводу типа мотивации, который является наиболее распространенным в современном обществе. Ответ обоснуйте. Приведите примеры на каждый тип мотивации.

Задание 2. Определите, каким типом мотивации должен обладать руководитель образовательной организации, педагог.

Теория 3. *Мотивация* рассматривается как внутреннее свойство человека, составная часть характера, связанная с интересами и определяющая его поведение в организации.

Различают следующие «чистые» типы мотивации:

- люмпенизированный;
- инструментальный;
- профессиональный;
- патриотический;
- хозяйский.

Люмпенизированный тип. Относится к избегательному классу мотивации. Данный тип характеризуется следующими положениями:

- все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений;
- согласие на низкую оплату при условии, чтобы другие не получали больше;
- низкая квалификация;
- отсутствие стремления повысить квалификацию, противодействие этому;
- низкая активность и выступление против активности других;
- низкая ответственность, стремление переложить ее на других;
- стремление к минимизации усилий.

Инструментальный тип мотивации характеризуется следующими проявлениями личности:

- интерес представляет цена труда, а не его содержание (т.е. труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации);
- важна обоснованность цены, отсутствует желание «подачек»;
- важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Профессиональный тип мотивации характеризуется:

- интересом к содержанию работы;
- несогласием на неинтересные работы, сколько бы за них не платили;
- интересом к трудным заданиям как возможности для самовыражения;
- важностью свободы в оперативных действиях;
- важностью профессионального признания как лучшего в профессии.

Патриотический тип мотивации проявляется:

- в необходимости идеи, которая будет двигать человеком;
- важности общественного признания, причастности к успеху;
- наличии главной награды – всеобщего признания незаменимости в организации.

Хозяйский тип мотивации определяется потребностью:

- добровольно принимать на себя ответственность;
- обостренно чувствовать свободу действий;
- не испытывать контроль со стороны (не терпит контроля).

Ниже приводится *классификация форм стимулирования*.

1. Негативные – неудовольствие, наказание, угроза потери работы.
2. Денежные – заработная плата, включая все виды премий и надбавок.

3. **Натуральные** – покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.
4. **Моральные** – грамоты, почетные знаки, предоставление к наградам, доска Почета и пр.
5. **Патернализм (забота о работнике)** – дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха и пр. В данной форме выделяют:
 - организационное стимулирование – условиями работы, ее содержанием и организацией;
 - возможность соучастия – привлечение к совладению и участию в управлении.

Задание 1. Определите, к какому типу мотивации вы относите себя, в чем плюсы и минусы данного типа мотивации для вас.

Задание 2. Сформулируйте условия, при которых патриотический тип мотивации становится актуальным для образовательной организации. Приведите аргументы.

22. Прагматические цели организации и их виды

Теория. *Цели организации* – это предполагаемые результаты, которые она стремится получить и на достижение которых направлена ее деятельность.

Различают следующие группы целей организации:

1. По масштабу деятельности – глобальные или общие; локальные или частные.
2. По актуальности – актуальные (первоочередные) и неактуальные.
3. По рангу – главные и второстепенные.
4. По временному фактору – стратегические и тактические.
5. По функциям управления – целеполагания, планирования, организации, контроля, координирования.
6. По подсистемам организации – экономические, технические, технологические, социальные, производственные, коммерческие, экологические, маркетинговые и др.
7. По субъектам – личностные и групповые.
8. По осознанности – действительные и мнимые.
9. По достижимости – реальные и фантастические.
10. По иерархии – высшие, промежуточные, низшие.
11. По взаимоотношениям – взаимодействующие, индифферентные (нейтральные) и конкурирующие.
12. По объекту взаимодействия – внешние и внутренние.

Термин *прагматический* означает, что имеет место практическое применение, ориентация на практическое использование. Все перечисленные выше группы людей в их конкретной формулировке, отражающей практическую направленность, следует относить к прагматическим целям.

Задание 1. Установите, каждую ли из целей вашей «коллекции» можно считать прагматической. Обоснуйте свою точку зрения. Можно ли утверждать, что прагматический характер целей определяется их формулировкой? Измените формулировки целей (отобранные вами при выполнении первого задания) так, чтобы их можно было отнести к прагматическим целям.

Задание 2. Потренируйтесь в формулировании прагматических целей на примере организаций в сфере образования. Составьте перечень таких целей по уровням управления конкретной образовательной организацией.

23. Факторы, влияющие на качество знаний

Сущность идеи. Считается, что факторами, влияющими на качество знаний, выступают:

- преподавание;
- качество учебников;
- индивидуальные особенности учащегося (интерес, склонности, мотивы, состояние здоровья и пр.);
- наличие дифференцированного подхода к обучению (работа с одаренными детьми, с детьми, имеющими отклонения в здоровье и т.п.);
- наличная база для обучения – умственное и нравственное развитие, уровень образованности, физическое совершенство;
- внешнее влияние – семья, средства массовой информации и т.п.;
- состояние материально-технической базы;
- сложившаяся у учителей или в школе система оценивания знаний учащихся;
- сформированность у обучаемых общеучебных умений и навыков;
- посещаемость учебных занятий;
- наличие взаимосвязи урока и внеурочной работы по предмету;
- уровень воспитательной работы – интеллектуальный фон;
- преемственность в обучении;
- наполняемость группы;
- наличие (присутствие) культа знаний.

Задание 1. Конкретизируйте данные факторы для условий деятельности определенной образовательной организации (общеобразовательной школы, музыкальной школы, школы-интерната, учреждения дополнительного образования; а также для нового типа учебных заведений – гимназии и лицей).

Задание 2. Как изменится совокупность данных факторов и их содержание, если они будут рассмотрены в отношении колледжа, средней и (или) высшей профессиональной образовательной организации? Определите, по каким факторам наблюдается четкая динамика изменения содержания в соответствии с годами обучения (от общеобразовательной школы к высшей).

24. Факторы, влияющие на качество преподавания

Сущность идеи. Преподавание – это деятельность педагога. Именно с его личностными качествами, его жизненным опытом и профессионализмом связывается качество преподавания.

На качество преподавания оказывают влияние следующие факторы:

- система знаний по предмету и методике его преподавания;
- умение изучать и учитывать в работе реальные учебные возможности учащихся;
- умение осуществлять индивидуальный подход к учащимся;
- умение поддерживать на требуемом уровне систему ведущих знаний и способов деятельности (обеспечение активного проживания ребенка в определенном виде учебно-познавательной деятельности);
- умение формировать и развивать общеучебные умения и навыки;
- умение формировать и развивать познавательные интересы и мотивы учения;
- коммуникативные умения;
- умение управлять процессом обучения, осуществлять самоанализ и самооценку своей профессиональной деятельности.

Задание 1. Предложите программу самообразования для начинающего учителя по одному из факторов (на выбор), включающую определенную систему знаний, умения и навыки, элементы опыта в каких-либо видах деятельности и пр., которые необходимо совершенствовать или приобрести.

Задание 2. Сформулируйте рекомендации заместителю директора школы по учебной и научно-методической работе, направленные на совершенствование факторов, влияющих на качество преподавания.

Задание 3. Разработайте модель годового методического семинара для педагогического коллектива образовательной организации на тему «Повышение качества преподавания в школе».

ГЛАВА 4. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ И НАУЧНАЯ РАБОТА

4.1. Тематика научных работ

Научная работа – продукт самостоятельной научно-исследовательской деятельности обучающегося, предлагается к написанию наиболее одаренным магистрантам.

1. Разработка и внедрение систем качества в вузе: организационная структура, обязанности и полномочия сотрудников, ресурсы, рабочие процедуры, документация на примере ...
2. Анализ основных положений концепции «Всеобщего управления качеством»: (роль руководства, ориентация на потребителя, акцент на процесс, постоянное улучшение, вовлечение всех сотрудников, принятие решения на основе фактов).
3. Оценка специфики методов и технологий управления качеством в образовании.
4. Система организационно-педагогических условий управления качеством в образовании.
5. Оценка критериев и показателей качества профессионально-образовательной деятельности.
6. Анализ средств управления качеством образования в вузе.
7. Систематизация способов, методов и технологий обеспечения и развития качества образовательного процесса.
8. Образовательный мониторинг в системе управления качеством в образовании (на примере ...).

4.2. Перечень примерных вопросов коллоквиума

1. Общая характеристика современного содержания образования.
2. Роль и место инновационных образовательных технологий в современном образовании.
3. Педагогическая характеристика инноваций в содержании образования.
4. Моделирование учебного занятия с использованием инновационных технологий.
5. Общая характеристика современных методов обучения и воспитания.
6. Реализация инновационных методов в обучении и воспитании.
7. Педагогическая характеристика инновационных форм обучения и воспитания.
8. Роль тьютора в организации обучения и образования.
9. Моделирование учебного занятия с использованием инновационных методов и форм организации педагогического процесса.

4.3. Перечень примерных вопросов и заданий для самостоятельной и научной работы, ранжированный по темам

Тема для самостоятельного изучения	Задание для самостоятельного выполнения обучающимся
Особенности становления инновационных процессов в российском образовании	1. Выявить особенности становления инноваций в современной российской школе. 2. Составить ретроспективу образовательных инноваций в РФ
Проектировочная деятельность в образовании	1. Раскрыть понятие «проект». 2. Описать сущность проектировочной деятельности в образовании

Классификация инновационных технологий и алгоритм построения педагогических технологий	Составить типологию инновационных технологий
Международные системы оценки инновационных процессов в образовании	1. Выявить специфику международных систем оценки инноваций. 2. Раскрыть сущность рейтинговой системы оценки знаний
Личностно-профессиональная компетентность учителя-инноватора и руководителя инновационного процесса	1. Описать структуру личности учителя-инноватора. 2. Составить список компетенций учителя-инноватора. 3. Привести пример деятельности учителя-инноватора

4.4. Перечень примерных контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы

1. Предложите схему обобщенной классификации педагогических нововведений. Включите свои примеры новшеств.
2. Характеристика фаз освоения новшества в образовательном учреждении. Предложите типологию новшеств, наиболее удобную:
 - а) для учителя или преподавателя;
 - б) для директора школы или ректора вуза;
 - в) для министра образования (по выбору студента).
 Аргументируйте свой ответ.
3. Выберите педагогическое новшество и составьте для него перечень этапов инновационного процесса. Аргументируйте свой ответ, объясните, почему включены именно эти этапы.
4. Вспомните имена 10 известных вам педагогов и распределите их в соответствии с классификацией субъектов инноваций, определяющей отношение педагогов к нововведениям.
5. Характеристика четырех этапов инновационной деятельности в образовании.
6. Укажите достоинства и недостатки одного из нововведений современного образования (ЕГЭ, портфолио или др.).
7. Составьте таблицу характеристики нововведений в современном образовании.
8. Укажите отличия нововведений в традиционном и инновационном образовательном учреждении.
9. Представьте, что благодаря определенным мерам (изменение системы подготовки учителей, повышение оплаты труда за творчество и т.п.) число педагогов-новаторов значительно увеличилось. Назовите предположительно глобальные изменения в системе образования, которые могут произойти по этой причине.
10. Представьте, что вы – инновационно-ориентированный руководитель образовательного учреждения, в котором набран полностью новый состав педагогического коллектива. Предложите план своих действий на первый месяц работы, цель которого – создание инновационного образовательного учреждения.
11. Приведите пять аргументов, доказывающих пользу сопротивления нововведениям.
12. Проанализируйте этапы проектирования и реализации педагогических инноваций и назовите те, которые определяют отношение к ним учащихся как субъектов инноваций. Аргументируйте свой ответ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренные в данном учебно-методическом пособии вопросы, связанные с подготовкой магистранта по направлениям исследования в рамках изучения дисциплин «Инновационные процессы в образовании», «Проектирование инновационных процессов», «Управление качеством образования», показывают, что не только теоретическая информация, но и практические задания активизируют познавательную деятельность обучающегося и способствуют более прочному усвоению знаний.

Глубокий и полный интерес с помощью такого пособия может быть трансформирован в перспективе к научным изысканиям магистранта, а также к формированию прочных навыков практической деятельности и развитию творческого новаторского потенциала у обучающегося.

Особое внимание обращаем на инновационные процессы – это полноценное пособие позволяет освоить междисциплинарные связи и получить комплексные знания по направлениям в получаемом магистрантом образовании заявленных дисциплин.

Эффективность деятельности педагогического коллектива по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если у обучающихся развивать восприимчивость к новшествам, обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств, повышать уровень новаторства и творческой активности.

ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ

Авторская школа – экспериментальное учебно-воспитательное учреждение, деятельность которого базируется на разработанной автором или авторским коллективом педагогической концепции. Термин введен в конце 80-х годов XX столетия, однако в мировой педагогике авторскими по сути были учебные заведения И.-Г. Песталоцци, Ф. Фребеля, школы Г. Монтессори, Г. Штейнера, А. Макаренко, В. Сухомлинского и др.

Авторские учебные программы – составная часть программно-методического обеспечения образовательного процесса учебно-воспитательного заведения (школы, детского сада и др.). Для них характерны оригинальные концепции и содержание. Внедрению **А. у. п.** предшествует экспертиза, апробация, сертификация и т.д.

Авторские образовательные технологии – разработаны педагогами-практиками технологии, в которых в разных вариантах соединяются адекватные содержанию и целям разноуровневого и разнопрофильного обучения структурно-логические, интеграционные, игровые, компьютерные, диалоговые, тренинговые технологии.

Аксиологический (греч. axios – ценный и logos – слово, учение) **анализ** – членение общего процесса на отдельные действия (шаги).

Алгоритмизация процесса обучения – одно из направлений педагогических исследований, которое акцентирует внимание на использовании теми, кто учится, и теми, кто учит, структурированных алгоритмов (лат. algorithmus – совокупность действий для решения задачи) решения задач.

Альтернативные (франц. alternative, от лат. alter – один из двух) **школы** – «свободные школы», которые возникли в конце 60-х годов XX в. в странах Западной Европы и США как противопоставление авторитарным движениям. Они обеспечивают альтернативное по содержанию, формам и методам работы с учащимися образование. Существуют «открытые школы» (без деления на традиционные классы), «школы без стен» (ориентация на широкое использование местной общины), «магнитные школы» (учебные центры для углубленного изучения конкретной области знаний) и др.

Аннулирующее новшество – нововведение, суть которого заключается в прекращении деятельности определенного органа, формы работы, объединения, в отмене недействующих или неперспективных (учитывая потребности развития образовательного учреждения) программ без замены их другими.

Базовое образование – общественно необходимый уровень общеобразовательной подготовки, который предусматривает всестороннее развитие и ценностно-этическую ориентацию личности, формирование общекультурной основы ее образования, гражданского и профессионального становления.

Вариативный (лат. variatio – различие) **компонент в образовании** – учебные программы, которые выбираются в рамках образовательной программы учебно-воспитательного заведения.

Взаимодействие педагога и воспитанников в педагогическом процессе – взаимное влияние взрослого и детей, в процессе которого осуществляется их взаимодействие. Каналами взаимодействия в педагогическом процессе является деятель-

ность и взаимоотношения воспитателя и воспитанников. Модель педагогического взаимодействия определяет характер педагогической системы.

Воспитательная система – условно объединенный комплекс воспитательных целей, людей, которые реализуют их в процессе целенаправленной деятельности, отношений между ее участниками, освоенной среды и управленческой деятельности по обеспечению жизнеспособности этой системы.

Воспитательные цели – цели, которые соответствуют формированию социальных и личностных качеств, а также ценностно-смысловых отношений человека к окружающему миру и самому себе.

Глобализация образования – содержание и технологии образования, ориентированные на тенденции глобализации во всех сферах общественной жизни. Ее компонентами являются экологическое образование и воспитание, развитие толерантности и поликультурности в сфере обществоведческого образования, повышения информационной насыщенности образования.

Готовность к инновационной педагогической деятельности – особое личностное состояние, которое предусматривает наличие у педагога мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения педагогических целей, способности к творчеству и рефлексии.

Гуманизация (лат. humanus – человеческий, человечный) педагогического процесса – концепция, основу которой составляет идея построения педагогической системы на принципах гуманизма в целях создания благоприятных условий для полноценного развития ребенка. Г. п. предусматривает дифференциацию и индивидуализацию обучения и воспитания на основе активизации творческого саморазвития личности.

Гуманистическое образование – образовательные системы и концепции, которые базируются на принципах гуманизации и гуманитаризации образования.

Гуманистическая педагогика – направление в современной теории и практике воспитания, которое возникло в конце 50-х – начале 60-х годов XX в. в США как педагогическое воплощение идей гуманистической психологии. Главной целью воспитания в Г. п. является самоактуализация личности.

Гуманитаризация (лат. humanitas – человечество, человечность) **образования** – одна из основных тенденций развития образования в современном мире. Отражает возрастание роли и значения человеческих отношений, взаимного принятия участников учебного процесса для успешности образования в целом.

Демократизация (греч. demokratia – народовластие) **педагогического процесса** – внедрение в педагогическую систему принципов демократии, предоставление свободы творчества педагогу и больших возможностей воспитанникам.

Диверсификация (лат. diversificatio – изменение, разнообразие) **системы образования** – процесс расширения системы образования за счет роста количества типов и видов учебных заведений.

Дидактическая (греч. didaktikos – поучительный) **система** – совокупность элементов (цель, дидактические принципы, содержание, формы организации и методы

обучения), образующих единую целостную функциональную структуру, ориентированную на достижение целей обучения.

Дидактическое программирование – один из подходов к конструированию образовательных процессов и систем, связанный с поэтапным определением необходимой информации, элементарных процедур ее усвоения и контроля. Особое распространение приобретает в связи с внедрением компьютеров и учебных устройств.

Императивный (лат. imperativus – повелительный, властный) **характер взаимоотношений в педагогической системе** – характер взаимоотношений между воспитателем и воспитанниками по модели субъект-объектного взаимодействия, что предполагает точное и беспрекословное выполнение ребенком всех требований взрослого, слепое повиновение формальным нормам и правилам поведения.

Индивидуализация (франц. individualisation, от лат. individuum – неделимое) **обучения** – организация учебного процесса с учетом индивидуальных особенностей учащихся, которая позволяет создать оптимальные условия для реализации потенциальных возможностей каждого.

Индивидуальный стиль педагогической деятельности – целостная система операций, что обеспечивает эффективное взаимодействие воспитателя с воспитанниками и определяется целями, задачами профессиональной деятельности, свойствами различных уровней индивидуальности педагога (ритмом деятельности, общения и т.п.). Структура **И. с. п. д.** охватывает мотивационно-оценочный, содержательно-когнитивный, операционно-деятельностный компоненты.

Инновативность (лат. innovatio – обновление, изменение) – эмоционально-оценочное отношение к нововведениям, в отличие от восприимчивости субъектов к инновациям, новым идеям, опыту.

Инновационная компетентность (лат. competens (competentis) – надлежащий, соответствующий) **педагога** – система мотивов, знаний, умений, навыков, личностных качеств педагога, что обеспечивает эффективность использования новых педагогических технологий в работе с детьми.

Инновационная культура педагога – система освоенных личностью педагогических средств, обеспечивающих инновационный способ деятельности, системообразующим элементом которого являются ценности инновационного плана. **И. к. п.** выполняет рационально-праксиологическую, организационно-упорядочивающую, описательно-объяснительную, прогностико-управленческую, эвристико-познавательную и коммуникативно-трансляционную функции.

Инновационная цель образования – создание благоприятных условий для творчества, реализации природной сути, социальных потребностей человека.

Инновационное образование – система идей, главной целью которых является сохранение и развитие творческого потенциала человека. Начато Международной академией наук высшей школы (МАН ВШ).

Инновационная педагогическая деятельность – основана на осмыслении практического педагогического опыта. Целенаправленная педагогическая деятельность, нацеленная на изменение и развитие учебно-воспитательного процесса в целях достижения высших результатов, получения нового знания, формирования качественно иной педагогической практики.

Инновационная педагогическая технология – целенаправленное, систематическое и последовательное внедрение в практику оригинальных новаторских способов, приемов, педагогических действий и средств, охватывающих целостный учебно-воспитательный процесс от определения цели до ожидаемых результатов.

Инновационное поведение педагога – совокупность внешних проявлений его личности, в которых раскрывается внутреннее «Я» (мироощущение, мировоззрение, личностные особенности), направленных на изменение составляющих современной системы образования.

Инновационная школа – учебно-воспитательное учреждение, деятельность которого построена на оригинальных (авторских) идеях и технологиях. Представляет собой новую образовательную практику (вообще или для конкретных условий).

Инновационное обучение – ориентированная на динамические изменения в окружающем мире учебная деятельность, которая базируется на оригинальных методиках развития разнообразных форм мышления, творческих способностей, высоких социально-адаптационных возможностей личности.

Инновационная среда – педагогически целесообразно организованное пространство жизнедеятельности, которое способствует развитию инновационного ресурса личности; интегрированное средство накопления и реализации инновационного потенциала учебного заведения.

Инновационный педагогический эксперимент – метод исследовательско-педагогической деятельности, который предусматривает существенные изменения в содержании, формах и методах работы в целях повышения их эффективности.

Инновационный потенциал учебно-воспитательного заведения – способность учебно-воспитательного заведения создавать, воспринимать, реализовывать нововведения и своевременно избавляться от устаревшего, педагогически нецелесообразного.

Инновационный потенциал (лат. potentia – сила) **педагога** – совокупность социокультурных и творческих характеристик личности педагога, выражающих готовность совершенствовать педагогическую деятельность, а также наличие внутренних средств и методов, которые обеспечивают эту готовность.

Инновационный прогностический характер управления учебным заведением – введение в управленческий цикл изменений, направленных на определение перспектив развития образовательной системы и ее радикальное обновление: диагностика состояния проблемы и выявления проблемных полей, построение концепции преобразования и проектирование, программирование деятельности, моделирование и коррекция модели, ее адаптация и тиражирование результатов.

Инновационный режим – порядок осуществления обучения в условиях конкретной инновации; систематическое координирование и регулирование инновационного процесса.

Инновационные идеи – основанные на новом знании о процессах человеческого развития идеи, которые предлагают не используемые ранее теоретические подходы к решению педагогических проблем, конкретные практические технологии получения высоких результатов.

Инновационные научные сообщения – методологические положения дидактики; теоретические положения; концепция; гипотеза; закономерность; модель педагогического процесса; педагогические принципы; аналитические данные о педагогическом процессе, явления, факты; характеристика педагогического процесса, явления; алгоритмы действий участников процесса; методы педагогической деятельности; педагогические средства; формы педагогической деятельности; педагогический комплекс, система; показатели и критерий эффективности педагогического процесса и качества его результатов; противопоказания в педагогике.

Инновационные образовательные процессы – обусловленные общественной потребностью комплексные процессы создания, внедрения, распространения новшества и изменения образовательной среды, в которой осуществляется их жизненный цикл.

Инновационные умения – владение способами и приемами инновационной деятельности, позволяющие выделить проблему, проникнуть в ее суть и на этой основе конструировать и продуктивно решать инновационные профессионально-педагогические задачи.

Инновация – нововведение, изменение, обновление; новый подход, создание качественно нового, использование известного в других целях.

Качество образования – уровень знаний и умений, умственного, нравственного и физического развития обучающихся на определенном этапе в соответствии с поставленными целями; уровень обеспечения учебной деятельности и предоставления образовательных услуг участникам образовательного процесса учебно-воспитательным заведением.

Комплексная образовательная программа – программа, которая определяет основное содержание работы с детьми в условиях учебно-воспитательного заведения на основе единой педагогической концепции.

Компоненты педагогической системы – цель (педагогический идеал воспитания), содержание педагогического воздействия (образовательная программа), средства, формы, методы педагогического воздействия; результат; люди (педагоги, родители, воспитанники и т.д.) как носители педагогической системы, объекты и субъекты педагогической деятельности.

Креативная личность – личность, которая имеет внутренние предпосылки (личностные образования, нейрофизиологические задатки, специфику когнитивной сферы), обеспечивающие ее творческую активность.

Креативность (лат. creatio (creationis) – создание) – свойство индивида, которое обуславливает способность выявлять социально значимую творческую активность; уровень творческой одаренности, способности к творчеству.

Критерий оптимальности (лат. optimus – наилучший) – показатель, по которому осуществляется оценка возможных вариантов (альтернатив) развития процесса и выбор наилучшего из них. Вопреки требованиям логики (чтобы критерий содержал только один показатель) в педагогике он всегда комплексный, поскольку дифференцировать причины и последствия педагогических процессов сложно.

Критерий качества объекта – показатель, характеризующий свойство (качество) объекта, оценка которого возможна одним из способов измерения или экспертным методом.

Метод групповых экспертных оценок (ГЕО), или метод Дельфи – метод, который предусматривает проведение экспертизы группой экспертов по определенному алгоритму.

Методика в образовании – описание конкретных приемов, способов, методов педагогической деятельности в отдельных образовательных процессах.

Методика обучения как отдельная дидактика – совокупность упорядоченных знаний о принципах, содержание, методы, средства и формы организации учебно-воспитательного процесса с отдельных учебных дисциплин, обеспечивающих решение задач.

Модификационные (лат. modifico – устанавливаю мере) нововведения – нововведения, связанные с усовершенствованием, рационализацией, видоизменением, модернизацией того, что имеет аналог или прототип (программа, методика, отдельная разработка и т.п.).

Модульные (лат. modulus – мера) нововведения – комплекс частичных взаимосвязанных нововведений в отношении определенной группы предметов, возрастной группы детей.

Мониторинг (лат. monitor – напоминающий, надзирающий) в образовании – постоянное отслеживание определенного процесса в образовании в целях выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям. Элементами **М. о.** являются формы текущей, промежуточной и итоговой аттестации, составление графиков и отчетов, проведения педагогических советов, консилиумов и т.д.

Новаторство (лат. novator – обновления) – высшая степень педагогического профессионального мастерства, изобретательство нового в педагогической практике.

Новаторский педагогический опыт – порожденная радикально новой педагогической идеей учебно-воспитательная, организационно-педагогическая деятельность.

Новизна – один из основных критериев оценки педагогических исследований; результат творческого процесса; свойство и самостоятельная ценность любого нововведения. **Н.** имеет относительный характер как в личностном, так и в историческом плане.

Новые информационные технологии – совокупность методов и технических средств сбора, организации, хранения, обработки, передачи информации с помощью компьютеров и компьютерных коммуникаций.

Образовательное учреждение – учреждение, осуществляющее образовательный процесс, то есть реализующее одну или несколько образовательных программ.

Образовательный стандарт (англ. standard – норма, образец, мерило) – минимально гарантированный образовательным учреждением уровень образования.

Образовательная парадигма (греч. paradeigma – пример, образец) – совокупность принятых научным педагогическим сообществом теоретических, методологических и других установок на каждом этапе развития педагогики, которыми руководствуются как образцом (моделью, стандартом) при решении педагогических проблем.

Личностный подход в педагогике – гуманистический подход педагога к воспитанникам, что помогает каждому из них осознать себя как личность, выявить возможности, которые стимулируют самостановление, самоутверждение, самореализацию.

Педагог инновационного направления – педагог с четкой мотивацией инновационной деятельности и определенной инновационной позицией, способный не только поддерживать инновационные процессы, но и инициировать их.

Педагогическая аксиология (греч. axios – ценный и logos – слово, учение) – наука о восприятии, освоении и оценивании нового в педагогике. Основными категориями являются педагогическое сообщество, оценивание и разновидности процессов освоения нового явления, консерватизм и новаторство в педагогике, особенности инновационной среды, готовность педагогического сообщества к восприятию и оцениванию нового и т.д.

Педагогическая диагностика (греч. diagnostikos – способный распознавать) – комплекс средств, методов, приемов и правил измерения динамики процессов и результатов учебно-воспитательной работы.

Педагогическая экспертиза (франц. expertise, от лат. expertus – опытный) – совокупность процедур, необходимых для получения коллективной мысли в форме экспертного суждения (оценки) о педагогическом объекте, процессе, явлении (учебный план, учебник и т.п.).

Педагогическая импровизация (франц. improvisation, от лат. improvisus – неожиданный, непредвиденный) – нахождение педагогом во время учебно-воспитательного процесса неожиданного педагогического решения и мгновенное его воплощение. Она включает четыре этапа: педагогическое озарение; мгновенное осмысление педагогической идеи и мгновенный выбор пути ее реализации; воплощение или реализация педагогической идеи; мгновенный анализ процесса воплощения педагогической идеи и решения о продлении педагогической импровизации или переход к запланированным ранее действиям. **П. и.** дает возможность совершенствовать педагогическую технику, гибко реагировать на возникающие трудности.

Педагогическая инноватика – учение о создании, оценке, освоении и использовании педагогических новаций.

Педагогическая инновация (нововведение) – совокупность новых профессионально-педагогических действий педагога, направленных на решение актуальных проблем воспитания и обучения с позиций личностно-ориентированного образования; целостная теоретическая, технологическая и методическая концепция обновления педагогической деятельности, что обеспечивает ее выход на качественно новый уровень; процесс освоения нового (средства, методики, технологии, программы и т.д.).

Педагогическая квалиметрия (лат. qualis – какой по качеству и греч. metreo – измеряю) – применение методов общей квалиметрии (количественных оценок качества объекта) в педагогике во время количественного оценивания психолого-педагогических и дидактических объектов. Основным методом исследования является метод групповых экспертных оценок.

Педагогическая концепция (франц. conception, от лат. conceptio – восприятие) – способ понимания, трактовки педагогических явлений; основная точка зрения на предмет педагогической науки или педагогического явления; руководящая идея для их систематического освещения; система связанных между собой, взаимообусловленных взглядов на сущность педагогических явлений.

Педагогическая культура – сущностная характеристика личности педагога, способного к «диалогу культур».

Педагогическое мастерство – высокий уровень овладения педагогической деятельностью; комплекс специальных знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств личности, которые дают возможность педагогу эффективно организовывать учебно-познавательную деятельность тех, кто учится, и осуществлять целенаправленное педагогическое влияние и взаимодействие.

Педагогическая неология (греч. neos – новый и logos – слово, учение) – наука о создании нового в педагогике. Основными категориями **П. н.** является новое в педагогике, классификация педагогических новшеств, условия создания нового, критерии новизны, традиции и новаторство, этапы создания нового в педагогике.

Педагогическая рефлексия (лат. reflexio – отображение, анализ) – способность педагога объективно оценить себя и свои поступки, понять, как его воспринимают в процессе педагогического общения.

Педагогическая система – педагогическая концепция и опыт ее реализации в педагогическую практику; эталонная модель, результаты действия которой апробированы на социальном уровне и имеют свою специфику.

Педагогическое творчество – принятие и осуществление педагогом оптимальных нестандартных решений в переменных условиях учебно-воспитательного процесса.

Педагогическая теория – логическое обобщение педагогического опыта, практики воспитания и обучения; система педагогических идей; научное объяснение закономерностей педагогической деятельности; совокупность положений педагогики как науки.

Педагогическое конструирование (создание конструкта) – детализация образовательного или педагогического проекта, которая приближает его к использованию в конкретных условиях реальными участниками педагогического процесса.

Педагогическое проектирование – целенаправленная деятельность, которая определяет необходимость педагогических преобразований, прогнозирует и оценивает последствия реализации определенных педагогических замыслов.

Педагогический влияние – влияние педагога на сознание и поведение, организация жизни и деятельности воспитанников в целях формирования у них определенных качеств личности и обеспечения успешного достижения целей.

Педагогический конфликт – противоречие между воспитателем (воспитателями) и воспитанником (воспитанниками). **П. к.** бывает внутренний (внутриличностный) и внешний (межличностный и межгрупповой). В зависимости от способа решения выделяют производительные (конструктивные) и деструктивные конфликты. Производительные конфликты стимулируют развитие отдельной личности или группы. Например, конфликт между новатором-педагогом и его инертными коллегами руководитель учебного заведения может конструктивно использовать для оздоровления, творческого роста коллектива. Неправильное восприятие этой ситуации может привести к деструктивному решению проблемы. Способами решения конфликта являются проявление эмпатии, компромисс, «третьейский судья», двусторонний анализ, временный разрыв связи, ультиматум и т.д.

Педагогический паллиатив (франц. palliatif, от лат. palliatus – прикрыт) – временная уступка педагога, которая заключается в его умении «не видеть», «не замечать» нарушений социальных норм и создавать условия для недопущения их в будущем, находить положительное и в самых незначительных результатах деятельности ребенка, быть терпеливыми, ставить в центр внимания развитие детей.

Педагогический такт – принцип меры, необходимый в процессе общения с детьми, который определяется педагогическим мастерством, опытом, уровнем культуры и личностными качествами педагога.

Педагогические изобретения – преобразование, конструирование отдельных элементов педагогических систем, средств, методов, условий обучения и воспитания.

Педагогические открытия – самые масштабные новаторские педагогические решения, связанные с выдвижением новых педагогических идей и их воплощением в конкретной педагогической системе.

Педагогические способности – обобщенная совокупность индивидуально-психологических особенностей и профессионально значимых качеств педагога, которые обеспечивают достижение высоких результатов в педагогической деятельности. Различают гностические (умение познавать и получать удовольствие от познания), дидактические (умение объяснять, передавать знания, обучать), коммуникативные (умение общаться, сотрудничать), перцептивные (умение проникать во внутренний мир ребенка, способность к эмпатии), прогностические (умение осуществлять педагогическое предвидение, прогнозировать результаты взаимодействия в педагогической деятельности) и другие **П. с.**

Педагогические инварианты (лат. invarians (invariantis) – неизменный) – педагогические истины, не подлежащие пересмотру. Термин введен французским педагогом С. Френе, который разработал на принципах гуманистической педагогики 30 инвариантных принципов (природа ребенка такая же, как и природа взрослого; поведение ребенка в школе зависит от его психологического склада и состояния здоровья; никто – ни ребенок, ни взрослый – не любит, когда ему приказывают; каждый человек стремится к успеху и т.п.).

Педагог-фасилитатор (англ. facilitate – облегчать) – педагог, который работает в системе лично-ориентированной (гуманистической) педагогики и в работе с детьми исповедует открытость собственным мыслям, переживаниям, поощрения, доверие как выражение внутренней личностной уверенности в возможностях и способностях воспитанников, «эмпатическое понимание» (видение поведения питомца, его реакций, действий, навыков). Понятие ввел К. Роджерс.

Проблемные методы обучения – методы усвоения новых знаний, в которых каждый участник учебного процесса участвует в выработке определенного нового содержания (решение проблемы). Использование **П. м. о.** обусловлено высокой мотивацией всех участников образовательного процесса, возможностями реализации атмосферы диалога и сотрудничества.

Профессиональная мобильность (лат. mobilis – подвижный) – способность педагога к изменениям в профессиональной деятельности в новых социально-педагогических условиях.

Профессиональная педагогическая этика – составляющая этики, которая отражает специфику функционирования морали в целостном педагогическом процессе; наука о моральных аспектах деятельности педагога.

Психологический барьер (франц. barriere – помеха, препятствие) – психическое состояние, которое проявляется в неадекватной пассивности личности, что препятствует исполнению им определенных действий. Причинами возникновения **П. б.** могут стать новизна и опасность ситуации, неожиданная или негативная информация, отсутствие гибкости и скорости мышления.

Регионализация (лат. regionalis – областной) **образования** – фундаментальная тенденция современности, что реализуется через формирование особого «национально-регионального компонента» в образовании, который отражает историко-культурные, социально-экономические реалии и потребности развития отдельных территориальных и этнокультурных сообществ.

Ретровведения (лат. retro – назад) – освоение учебно-воспитательным заведением того, что уже существовало в педагогической практике (например, изучения в современных школах истории разных религий, введение курсов логики, психологии, риторики, древних языков и т.д.).

Реформы (франц. reforme, от лат. reformare – превращать) **в области образования** – система нововведений, направленных на коренное преобразование и радикальное улучшение функционирования, развития и саморазвития образовательных учреждений и системы их управления в целом.

Развивающие цели (цели развития) – педагогические цели, которые определяют способы мышления, общения, деятельности, сознания и самосознания. Основной **Р. ц.** до недавнего времени считали развитие общеинтеллектуальных умений и навыков, в современном образовании акцентируют внимание на развитии механизмов личной и групповой рефлексии, самоопределении и т.д.

Самоанализ педагогической деятельности – изучение педагогом состояния, результатов своей профессиональной деятельности, установление причинно-следственных взаимосвязей между элементами педагогических явлений, определение путей совершенствования обучения и воспитания детей.

Саморазвитие – процесс активного, последовательного, прогрессивного и необратимого качественного изменения психологического статуса личности. Возможен на определенной стадии возрастного развития, при сформированности механизмов саморегуляции.

Сенсорная (лат. sensorium – орган чувств, от sensus – чувство) **культура** – культура органов чувств. В педагогической технологии М. Монтессори является основой умственной и духовной жизни человека.

Синектика (греч. synektike – объединение разнородных элементов) – метод коллективной творческой деятельности и научного исследования, основанный на целенаправленном использовании интуитивно-образного, метафорического мышления участников. Применяется как прием решения сложных творческих задач; в педагогической практике – для решения учебно-познавательных проблем и обучения процессу творческого поиска. **С.** была разработана в конце 50-х годов XX в. американским психологом В. Гордоном на основе применения метода групповой генерации идей, названного мозговой атакой, или мозговым штурмом.

Синергетика (греч. synergeia – сотрудничество, содружество) – наука, исследующая процессы перехода сложных систем из неупорядоченного состояния в упорядоченное; устанавливает между элементами системы связи, суммарное действие которых в пределах системы по своему эффекту сильнее суммы эффектов действия каждого отдельного элемента. Как самостоятельная наука возникла в середине 70-х годов XX в. В педагогике является одним из методологических принципов.

Система образования – совокупность учебно-воспитательных учреждений, независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов реализующих последовательные образовательные программы и государственные образовательные стандарты различного уровня и направленности, а также система органов управления образованием.

Системные новшества – нововведения, которые охватывают весь педагогический процесс учебно-воспитательного заведения. Их освоение требует программы развития. К **С. н.** принадлежат прежде всего те, которые предусматривают или перестройку всего заведения под определенную идею, концепцию, или создание нового учебного заведения на базе предыдущего (например, детский сад-школа, адаптивная школа, школа-лаборатория и т.п.).

Ситуация успеха – субъективное психическое состояние удовлетворения вследствие физического или морального напряжения исполнителя дела, творца явления.

Ситуация успеха с педагогической точки зрения – целенаправленное, организованное педагогом и семьей создание условий для достижения значительных результатов в деятельности индивида и коллектива. Ситуация успеха достигается тогда, когда сам ребенок оценивает результат как успех.

Технологизация – неукоснительное соблюдение содержания и последовательности этапов внедрения нововведений.

Технологическая карта – описание процесса как пошаговой, поэтапной последовательности действий с указанием используемых средств.

Технологическая культура педагога – динамическая система педагогических ценностей, технологических умений и творческой индивидуальности педагога. Компонентами **Т. к. п.** являются разные уровни педагогической практики.

Технологическая схема – условное изображение технологии процесса, разделение его на отдельные функциональные элементы и обозначение логических связей между ними.

Технологическое обучение – тип образовательных теорий и систем, ориентированных на формирование узкопредметных функциональных умений и навыков у каждого ученика, необходимых для успешной деятельности (функциональная грамотность).

Технологический процесс – система технологических единиц, ориентированных на конкретный педагогический результат.

Управление педагогическими инновациями – вид социального управления, который поддерживает целеустремленность и организованность инновационных процессов в системе образования.

Уроки номенклатуры – индивидуальные уроки в педагогической системе М. Монтессори, на которых закрепляют навыки работы и знакомят с новыми понятиями.

Факторы (лат. factor – делающий, от facio – делаю) **распространения нового** – социальные условия широкого плана (отношение общества к педагогическим идеям, государственная политика в сфере образования вообще и в отношении конкретных нововведений в частности); отдельные социальные условия (деятельность конкретных государственных и общественных институтов – средств массовой информации, учебных заведений, органов образования, самостоятельных педагогических объединений); личностные факторы (личностные особенности авторов и пропагандистов педагогических инноваций, в частности их авторитет для творческих педагогов, всего педагогического общества, деятелей образования).

Форма презентации (лат. praesento – передаю, вручаю) **нового** – один из способов распространения нововведений (научных, научно-популярных публикаций, распоряжений органов образования, теле-, кино-, видеоматериалов, периодических изданий, художественных произведений и т.д.).

Фрустрация (лат. frustratio – обман, напрасные надежды) – психическое состояние, вызванное объективно непреодолимыми (или воспринимаемыми таковыми субъектом) трудностями в решении значимых для человека задач.

Школьный кооператив – объединение детей и взрослых в педагогической системе С. Френе ради совместного использования орудий труда, совместного принятия решений и совместной ответственности.

Штамм-группа (нем. Stamm – род, племя) – социальное образование, которое планомерно действует под руководством воспитателя ради духовного единения детей и характеризуется свободной динамикой внутренней структуры. Ввел термин П. Петерсен.

Школа-лаборатория дидактической инноватики

Паспорт инновационного предложения

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ	
Тема инновационного предложения	Школа-лаборатория дидактической инноватики
Направление в рамках ФИП	<p>Новое качество и новое содержание образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие институциональных форм продуктивной исследовательской и проектной деятельности учащихся и преподавателей на всех уровнях образования; - внедрение в учебный процесс современных образовательных технологий (симуляторов, тренажеров, проектных методов обучения); - разработка эффективных моделей и механизмов реализации ФГОС нового поколения на всех уровнях образования; - создание новых систем оценки качества образования; - разработка и внедрение компетентностных контрольно-оценочных средств на разных уровнях образования.
Проект реализуется (сведения о разработчиках)	<p>Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 85 г. Н.Новгорода</p> <p>Сайт: http://school85-nn.narod.ru/</p>

Назначение и область применения результатов и продуктов проекта	
Категории благополучателей	<ul style="list-style-type: none"> - обучающиеся и их родители; - учреждения среднего общего образования, дополнительного образования; - методические объединения и службы, муниципальные системы образования; - учреждения высшего и дополнительного профессионального педагогического образования; - профессиональные сообщества образовательных сетей и информационных комплексов; - педагоги-инноваторы, реализующие инновационные методы обучения и воспитания и т.д.
Сфера применения	Образовательный процесс общего образования

<p>Краткое содержание инновационной идеи</p>	<p>Культуросообразная и культуротворческая инициатива – «лаборатория дидактической инноватики», совместно выдвигаемая теоретиками и практиками образования, призвана формировать контур перспективных инфраструктурных моделей инновационного образования, в которых представители педагогической науки и практикующие педагоги становятся соавторами новой образовательной реальности.</p> <p>Миссия «Школы-лаборатории дидактической инноватики» – выращивание «инновационного человека», субъекта инновационной деятельности, способного к непрерывному саморазвитию и преобразованию на этой основе окружающей реальности. Для этого вся образовательная система должна строиться как инновационная, интегрирующая научный потенциал и проектную культуру.</p>
--	--

<p>Характеристика концепции инновационного предложения</p>	
<p>Цель</p>	<p>Достижение эффекта развития базовых способностей личности в процессах общего образования через построение принципиально нового типа образовательной практики – антропрактики, определяемой новым типом содержания образования и новой моделью педагогического профессионализма.</p>
<p>Задачи</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать возрастно-нормативные модели развития и построить на их основе возрастно-ориентированную систему педагогической деятельности на каждой ступени образования. 2. Реализовать комплексный подход к построению содержания образования как соединения (интеграции) базового общего (начального, основного и среднего), углубленного и дополнительного образования, а также содержания «скрытого» образования («уклада жизни» учреждения), в единстве обучения, воспитания и развития. 3. Обеспечить полидисциплинарность и метапредметность общего образования через разработку и внедрение современных инфраструктурных образовательных решений. 4. Разработать и апробировать «задачную» образовательную технологию как общее методологическое основание конструирования предметного содержания отдельных учебных предметов и организации образовательного процесса в целом. 5. Культивировать (в том числе и на основе IT-технологий) событийные детско-взрослые общности. 6. Апробировать технологии организации исследовательской и проектной деятельности, научно-технического творчества учащихся, реализации социально-образовательных проектов в региональном и мировом поликультурном пространстве. 7. Обеспечить реализацию в образовательном процессе IT-технологий в качестве инструмента формирования и структурирования образовательного сообщества, обеспечения интерактивных и оптимизации индивидуальных режимов работы ученика, продвижения его творческой инициативы и ресурса ее развития на основе комплексной общественной и полипрофессиональной экспертизы.

Ожидаемые результаты	1. Основные образовательные программы основного общего и среднего (полного) образования.
	2. Рабочие учебные программы и программы внеурочной деятельности, построенные на основе задачной образовательной технологии.
	3. Технологические карты проектирования и сценарирования «образовательных событий».
	4. Технологический пакет создания инновационной дидактической инфраструктуры развивающего образования в конкретном ОУ.
	5. Методические рекомендации по организации событийных детско-взрослых общностей в социально-образовательном пространстве.
	6. Технологические карты построения пространств для реализации разнообразных творческих замыслов обучающихся, проявления инициативных действий в группах сверстников и разновозрастных группах на основе проектно-деятельностной кооперации.
	7. Модель нового педагогического профессионализма и программы научно-сервисного сопровождения профессионального развития педагогов.
	8. Пакет контрольно-измерительных материалов по оценке качества школьного образования в условиях реализации заявленных в проекте инновационных механизмов.
	9. Мониторинг качества инновационной деятельности Школы-лаборатории инновационного образования.
	10. Экспертные карты внешней оценки эффективности разработанных инновационных механизмов

Особенности технологии реализации инновационного предложения	
Концептуальные подходы и принципы проектирования	Предмет деятельности лаборатории дидактической инноватики связан с поиском ответов на следующие главные вопросы: «Что с точки зрения психологии развития должно происходить по норме развития и как эта норма может быть обеспечена средствами педагогики развития?». Непосредственно с этими, центральными, вопросами связаны и другие – более конкретные: «Из чего развивается (предпосылки и условия)? Что преобразуется в развитии (структура объекта)? Как осуществляется развитие (исходные противоречия, механизмы и движущие силы)? Куда и во что нечто развивается (направление, формы и результаты развития)?».
	Регуляторами деятельности лаборатории дидактической инноватики выступают следующие принципы антропологического подхода:
	1. Принцип культивирования событийных детско-взрослых образовательных общностей.
	2. Принцип конструирования деятельностного содержания образования как системы задач (учебных, проектных, исследовательских и т.п.).
	3. Задачная образовательная технология как принцип организации образовательного процесса в целом и изучения конкретного учебного предмета в частности.

	<p>4. Принцип согласованности ценностно-смыслового и нормативно-деятельностного пластов содержания развития человека на разных ступенях образования, типов образовательных процессов и типов ситуаций развития через соответствие ступеней образования периодам развития, содержания образования возрастным нормам развития, образовательных программ возрастнo-нормативным моделям.</p> <p>5. Принцип метапредметности и полидисциплинарности.</p>
<p>Используемые технологии и механизмы реализации</p>	<p>Смысл деятельности лаборатории дидактической инноватики состоит в том, чтобы в режиме проектно-деятельностной кооперации науки и практики 1) сформулировать, обсудить и «принять» современные принципы образования; 2) на основе выделенных принципов разработать и внедрить технологическую модель образовательного процесса, обеспечивающую практическое воплощение следующих инновационных механизмов антропологической перспективы отечественного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - механизма общественного развития средствами образования через культивирование со-бытийных детско-взрослых образовательных общностей.; - механизм культурно-исторического наследования опыта человечества, инструментальной основой реализации которого выступает задачная образовательная технология; - механизм онтогенеза человеческой реальности, обеспечивающийся конструированием возрастнo-нормативных моделей развития на разных образовательных ступенях, нормативных моделей образовательного процесса и возрастнo-ориентированных моделей профессиональной педагогической деятельности на этих ступенях.
<p>Проектные события</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемно-проектные семинары по вопросам разработки и внедрения задачной образовательной технологии, проектирования и сценирования образовательных событий. 2. Профессионально-общественное обсуждение основных образовательных программ основного общего и среднего (полного) образования. 3. Проектные мастер-классы по инновационным механизмам антропологической перспективы отечественного образования

Критерии и показатели результативности проекта	
<p>Содержательно-деятельностный эффект</p>	<p>Экспериментальная апробация фундаментальных и прикладных исследований в области дидактической инноватики, подтверждающая влияние принципиально нового содержания образования и нового педагогического профессионализма на эффективность развития базовых способностей личности в образовательных процессах.</p>

<p>Организационно-управленческий эффект</p>	<p>Создание нормативной программно-методической базы; разработка и апробация инфраструктурных решений по реализации инновационных механизмов антропологической перспективы отечественного общего образования.</p>
<p>Образовательный эффект</p>	<p>Формирование проектных практико-преобразующих компетенций и высокого уровня готовности к инновационной деятельности субъектов образовательного процесса; организация на основе проектно-деятельностной кооперации образовательных сообществ, способных оказывать влияние на качество реализации тех или иных направлений новой государственной стратегии развития образования.</p>

<p align="center">Формы тиражирования результатов</p>	
<p>Обобщение полученного опыта в публикациях разного уровня</p>	<p>Статьи, сборники авторских разработок, монографии и т.п., выступления на конференциях регионального, межрегионального значения.</p>
<p>Разработка методических рекомендаций</p>	<p>Технологические карты проектирования и сценирования «образовательных событий», организации событийных детско-взрослых общностей, построение пространств проектно-деятельностной кооперации. Рабочие учебные программы и программы внеурочной деятельности, построенные на основе задачной образовательной технологии.</p>
<p>Экспонирование инновационных разработок</p>	<p>Систематизированный ресурсный пакет инновационных проектов, информационных карт инновационного педагогического опыта. Медиатека образовательных событий. Проблемно-обучающие семинары, мастер-классы педагогов-инноваторов, педагогические мастерские, студии и т.п.</p>

«ШКОЛА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»

С 2012 г. в МБОУ Гимназии №14 началась реализация инновационного проекта по теме «Школа интеллектуального партнерства». (г. Выксы, Нижегородской области).

Научный руководитель проекта – заведующая кафедрой педагогики и андрагогики, доктор педагогических наук, заслуженный работник высшей школы Галина Александровна Игнатьева.

Данный проект реализуется в составе федеральной инновационной площадки «Проектно-сетевой институт инновационного образования» (приказ министерства образования и науки РФ от 10.04.2012 № 273, приказ ГБОУ ДПО НИРО от 31.05.2012 № 123).

ПАСПОРТ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Общая информация	
Тема инновационного предложения	Школа интеллектуального партнерства
Направление в рамках ФИП	Развитие системы поддержки талантливых детей
Проект реализуется (сведения о разработчиках)	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Гимназия № 14 г. Выксы Нижегородской области Адрес сайта: www/gym14.ru/
Назначение и область применения результатов и продуктов проекта	
Категории благополучателей	Руководители ОУ, педагоги
Сфера применения	Образование
Краткое содержание инновационной идеи	Идея создания школы интеллектуального партнерства в муниципальном образовательном пространстве городского округа город Выкса разрабатывается в соответствии с требованиями национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», касающимися создания современных моделей школьного образования, вовлекающих школьников в исследовательские проекты и творческие занятия, чтобы они научились изобретать, понимать и осваивать новое, выражать собственные мысли, принимать решения и помогать друг другу, формулировать интересы и осознавать возможности. При этом исходным положением нашего инновационного предложения является ориентация на формирование высокого уровня интеллекта школьников как основы творческого развития личности. По данным исследователей психологии интел-

	<p>лекта, хорошая адаптация к социальной среде, эмоциональная уравновешенность, независимость, высокая и продолжительная творческая активность наблюдаются тогда, когда высокая креативность сочетается с высоким уровнем интеллекта. Признаком сформированности творческих качеств личности, высокого уровня развития интеллекта, их признания в социуме, как правило, является достижение высоких результатов в конкретной сфере профессиональной деятельности. Так, навыки проектирования, исследования, конструирования вне сферы профессионального образования и профессиональной деятельности, как правило, не получают общественного признания (т.е. не выходят за рамки персональных увлечений и личного досуга).</p> <p>Построение школы интеллектуального партнерства мы связываем с сетевыми (конкретно – дистанционными) формами образования, занимающими все более прочные позиции в современном мире. Здесь имеются в виду сетевые образовательные программы. Данный вид образовательных программ адекватно отражает инновационное содержание, т.к. сама программа представляет собой модель гибкого компенсирующего взаимодействия разнотипных образовательных программ и их отдельных модулей: предметных, междисциплинарных, дополнительных курсов, кейсов, практикумов, тренингов и тестовых систем.</p>
Характеристика концепции инновационного предложения	
Цель	Создание и внедрение модели «школа интеллектуального партнерства» как организационной формы открытого образования постиндустриального общества, механизма возрастной и психологической идентификации современного человека как субъекта инновационной деятельности.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать возрастно-нормативные модели развития обучающихся, являющиеся основанием для проектирования гуманитарных антропопрактик на начальной, основной и старшей ступенях образования в гимназии. 2. Разработать и внедрить возрастно-ориентированные системы педагогической деятельности, соответствующие возрастнo-нормативным моделям развития обучающихся. 3. На основе концепции полного образования построить модель интеграции базового общего (начального, основного и среднего), углубленного и дополнительного образования, а также содержания «скрытого» образования («уклада жизни» гимназии). 4. На основе концепции поликультурного образования сформировать субъекта инновационной деятельности, способного строить культурный диалог и кооперации для развития и продвижения своих идей в мировом поликультурном пространстве. 5. На основе антропологического подхода создать интернет-пространство гимназического образования, связанное с форми-

	<p>рованием детско-взрослого образовательного сообщества и реализацией форм субъектности ребенка в этом сообществе.</p> <p>6. На основе концепции социального партнерства создать механизмы реализации культурно-образовательных проектов различного масштаба и формирования инновационной деятельности в профессиональном сообществе на основе сетевой организации.</p> <p>7. Разработать и осуществить единую инновационную политику на основе определения системы стратегий, проектов, программ; ресурсного обеспечения и контроля за ходом инновационной деятельности; подготовки и обучения педагогов; формирования целевых коллективов, групп, осуществляющих решение инновационных проектов, создания инновационной среды.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Результатами инновационной деятельности ФИП являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально нравственное развитие личности выпускников, обладающих социальной активностью гражданина России, высоким уровнем нравственной культуры, способствующей оптимизации их социально-нравственного становления в процессе эффективного освоения диапазона социальных ролей; - внедрение в процессы обучения и воспитания современных гуманитарных практик; - формирование и развитие творческого потенциала личности учителя и учащихся; - формирование у учащихся целостного восприятия картины окружающего мира через новые технологии и модели обучения, авторские программы, спецкурсы; - воспитание гражданских позиций школьников, осознающих себя патриотами Российского государства; - снижение неблагоприятных социальных показателей и остроты духовно-нравственного кризиса не только в школе, но и в окружающем социуме; - укрепление института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейного воспитания; - адекватное самоопределение обучающихся и их профессиональная адаптация. <p>Главным результатом освоения педагогическим коллективом гимназии инновационной модели «Школа интеллектуального партнерства» должна стать социально зрелая высоконравственная личность выпускника, готового к участию в реальной жизни, к компетентному выбору жизненного пути и продолже-</p>

	нию образования.
Особенности технологии реализации инновационного предложения	
Концептуальные подходы и принципы проектирования	Основой теоретического конструирования, анализа и практических (в том числе и управленческих) усилий субъектов инновационной деятельности МБОУ Гимназии № 14 является моделирование образовательных конструкций, в рамках которых становится возможной работа с человеческим потенциалом как особым программно-заданным объектом, образованным совокупностью универсальных человеческих возможностей созидания самого себя, природы и мира: рефлексией и пониманием, техниками действий и коммуникаций, способностями самоопределения по отношению к культуре и социуму, возможностями интерпретации и мышления, целеполаганием и социокультурной персонализацией, способностями самоорганизации и организации знаниевых систем.
Используемые технологии и механизмы реализации	Создание механизмов реализации деятельности учреждения как инновационного социокультурного ресурсного центра на основе концепции социального партнерства предполагает следующие стратегические направления его деятельности: - реализация культурно-образовательных проектов различного масштаба; - реализация программ профессионального развития – как пространства становления субъекта инновационной деятельности в профессиональном педагогическом сообществе, трансляции авторских разработок; - складывание образовательных комплексов, обеспечивающих многообразие форм образования, адекватных запросам родительской общественности данной территории и реализующих полноту и непрерывность образования; - реализация инновационной деятельности в профессиональном сообществе на основе сетевой организации.
Проектные события	Вебинар «Интеллектуальный марафон»
Критерии и показатели результативности проекта	
В качестве <i>важнейших целевых индикаторов и показателей</i> выступают:	
<ul style="list-style-type: none"> • вариативность форм организации образовательного процесса на основе комплекса гуманитарных практик, способствующих развитию творческого потенциала обучающихся, их самореализации, жизненному самоутверждению; • наличие мониторинговой системы функционирования гуманитарных практик школьного образования; • высокая активность и инициативность учителей гимназии в разработке и реализации педагогических проектов, ориентированных на индивидуализацию обуче- 	

ния и социализацию обучающихся;

- уровень обученности и качества знаний выпускников по ступеням школьного образования, процент выпускников, поступивших в учебные заведения различного профиля (на бюджетной основе);
- наличие качественного продукта творческой проектной деятельности обучающихся, процент учащихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах разных уровней;
- результативность участия учащихся во внешних творческих конкурсах, олимпиадах, турнирах;
- процент участия педагогов школы в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, проектах и грантах;
- степень удовлетворенности педагогов, учащихся и родителей образовательной деятельностью гимназии;
- наличие системы кооперативных связей с социальными партнерами.

Формы тиражирования результатов

Результаты проекта предполагается тиражировать в виде:

- 1) мастер-классов, педагогических мастерских, представляющих лучшие образцы проектирования гуманитарных антропопрактик;
- 2) проблемно-проектных семинаров в рамках деятельности МБОУ Гимназии № 14 как стажерской площадки кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО;
- 3) круглого стола по теме: «Проектирование и сценирование гуманитарных антропопрактик в региональном образовательном пространстве»;
- 4) вебинаров по проблемам разработки образовательных программ, ориентированных на формирование и развитие инновационной деятельности на основе антропологического подхода и лингвистической компетенции и внедрения соответствующих образовательных технологий.
- 5) сборников научно-практических материалов, экспонирующих лучшие образцы построения практики инновационного образования.

Контактная информация

Тел.; e-mail; skype

8(83177) 6-19-86 (факс), 6-29-10
e-mail: mougym14@yandex.ru

Полное ФИО контактных лиц
с указанием должности

Клипова Светлана Сергеевна – директор
Юдина Юлия Владимировна – заместитель
директора по НМР

Учебно-методическое пособие

**«ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ НОВОГО ТИПА»**

Для магистрантов всех форм обучения в магистратуре

Направление подготовки:

44.04.01. Педагогическое образование,

44.04.02. Психолого-педагогическое образование

Подписано в печать 10.12.2020 Формат 60x84/16.

Бумага типографская №1

Печать RISO Тираж 500 экз.

Тираж изготовлен на полиграфической базе
Кубанской многопрофильной Академии подготовки,
переподготовки и повышения квалификации специалистов
г. Краснодар, мкр. Пашковский, ул. Заводская, 32/301
