

ӘДЕБИЕТТЕР

1. М.Ақынжанов.Қазақ ағартушыларының қоғамдық-саяси көзқарастарының қалыптасуы. Алматы 1955ж.
2. Ә.Сыдықов. Ы.Алтынсариннің идеялары мен ағартушылық қызметі. Алматы 1969ж
3. А.Оразбеков.Ы.Алтынсариннің этикалық көзқарастары. Алматы.1974 ж.
4. Б.Ғабдулин, А.Ысқақов. Қазақ ағартушы демократтарының дін туралы пікірлері. Алматы 1977ж.
5. Қ.Бейсембаев. Қазақ ағартушыларының әлеуметтік,саяси және философиялық көзқарастары туралы. Алматы 1958 ж.
6. Ә.Дербісәлин. Ы.Алтынсарин. Алматы 1965ж.
7. А.Құсайынов.Қазақстан білім беру жүйесіндегі Ы.Алтынсариннің орны.Алматы. 2001ж.
8. С.Қалиев. Ы.Алтынсарин-Қазақстандағы оқу-ағарту ісінің апостолы, ұлы педагог, демократ, ағартушы. Алматы 2001ж.
9. М.Жадрина.Ы.Алтынсарин және қазіргі оқулық мәселесі. Алматы 2001 ж.
- 10.Ә.Табылдиев. Ыбырай Алтынсариннің этнопедагогикалық еңбектері. Алматы 2001 ж.
11. Г.Рысбекова. Ы.Алтынсариннің ағартушылық идеясын жалғастырушы ізбасарлары. Алматы 2001 ж.
12. Ж.Бәшірова. Ыбырай Алтынсарин имандылық туралы. Алматы 2001ж.
13. А.Миразова. Ы.Алтынсарин және мектептегі білім мен тәрбие. Алматы 2001ж.
14. Ә.Бахтиярова. Ы.Алтынсарин еңбектеріндегі адамгершілік тәрбиесі. Алматы 2010ж.
15. Ғ.Қайырбеков «Ыбырай жөніндегі әңгімелерден» Алматы 1959 ж

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Климчук Т.А., Потапенко О.А.

ГУ «Средняя школа №2 отдела образования акимата города Костаная»

В условиях модернизации образования актуальным остается вопрос формирования высокопрофессиональной управленческой команды школ, формирование культуры менеджмента педагогов. Существующая система повышения профессиональной культуры школьных работников охватывает управленцев первого уровня (руководители), второго уровня (заместители директора) и четвертого уровня (педагоги). А формирование управленческой культуры руководителей школьных методических объединений (третий уровень), как показывает анализ ситуации, остается за «бортом» системы. В общей системе повышения квалификации руководители ШМО не выделены как самостоятельная управленческая команда. Причина этого известна: частая сменяемость, отсутствие управленческой статусности (руководитель МО в силу учебной нагрузки психологически относится в большей степени к учительской среде, нежели к собственно управленческой).

Налицо серьезное педагогическое противоречие между достаточно большим объемом работы, организуемым и выполняемым руководителем МО и отсутствием отлаженной системы его обучения, в том числе и внутри школы.

Как показывает практика, команда руководителей школьных методических объединений не стала объектом системных управленческих воздействий и со стороны школьной администрации. Обычно их работа регламентируется распоряжениями, указаниями, приказами, а также контролируется через совещание при директоре, заседание методического совета школы, систему аналитических отчетов. В силу этого культура управления руководителей МО является новым и чрезвычайно важным объектом управления. Поведение руководителей ШМО в условиях инновационной деятельности школы становится одним из решающих факторов развития школы. Руководитель МО, имея небольшую формальную власть, в реальности обладает максимальными возможностями воздействия на профессиональную культуру учителя. Личные ресурсы руководителя в управлении «выходят» на первый план.

Школьная методическая служба провела диагностику, с целью определения лично-стотно-профессиональных ресурсов руководителей МО (в школе 9 руководителей МО, средний стаж управленческой работы – 5 лет).

Параметры диагностики были взяты следующие: профессиональный ресурс, психофизический ресурс, социальный ресурс, интеллектуальный ресурс, нравственный ресурс.

Как и прогнозировалось, наиболее проблемным оказались профессиональные ресурсы руководителя методического объединения: делегирование полномочий, распределение обязанностей, предъявление требований и т.д.. Социальный ресурс, в том числе и мотивация на управленческую деятельность, оказался низким у 2/3 руководителей.

В ходе рефлексивно-деловой игры участники «наполнили» конкретным содержанием параметры личностных ресурсов руководителей МО. К профессиональным ресур-

сам были отнесены, в первую очередь, организаторские способности, умение предъявлять педагогически целесообразные требования, восприимчивость к новому, базовые знания менеджмента и др. К психофизическим ресурсам – физическое и психическое здоровье, саморегуляция, позитивный настрой на деятельность, мобильность.

К социальным ресурсам – осознание собственной значимости, коммуникабельность, инициативность, конкурентноспособность и материальная обеспеченность. К интеллектуальным ресурсам – способность к постоянному самообразованию, разносторонние интересы, творческая любознательность. К нравственным – отсутствие вредных привычек, ответственность, корректность, порядочность, сопричастность, объективность в оценке и т.д.

Участники рефлексивно-деловой игры методом «мозгового штурма» выработали первичные рекомендации для каждого руководителя МО в соответствии с их управленческими запросами.

Диагностико-проектировочная работа позволила школьной методической службе выработать стратегию психолого-педагогической и методической поддержки руководителей МО в рамках созданной Управленческой школы. Это:

1. формирование управленческого поведения руководителей МО
2. стимулирование высокого уровня управленческой культуры
3. создание единой управленческой команды

План обучения руководителей МО выстроен в строгой управленческой логике и реализуется второй год.

проектирование	преобразование	диагностика
Разработка проекта рейтинговой карты, подготовка методических рекомендаций по подготовке заседания МО	1 заседание: 1.Рейтинг работы МО: параметры оценки 2.Креативные формы проведения заседаний МО 3.Утверждение положения о методическом месячнике.	Оценивание качества работы МО в прошедшем учебном году (аналитическая справка).
Разработка плана подготовки к итоговой методической конференции. Подготовка памятки для учителя «Педагогическое исследование в контексте методической темы»	2 заседание. 1.Утверждение программы презентации работы МО на итоговой методической конференции 2.Обсуждение итогов методического месячника «Инновации на уроке» 3.Методические исследования в рамках МО как актуальная проблема.	Оценивание качества уроков, проведенных педагогами в рамках методического месячника. Оценивание педагогической целесообразности выбора методической темы учителем.
Подготовка формы портфолио учителя.	3 заседание. 1. Управление профессиональным ростом учителя в рамках МО 2. Обсуждение итогов методического месячника «Индивидуализация и дифференциация обучения»	Оценивание профессиональной культуры учителей, аттестуемых в учебном году через анализ портфолио учителя. Оценивание качества уроков, проведенных педагогами в рамках методического месячника.
Подготовка диагностических материалов, необходимых для подготовки отчетов. Оказание консультационно-методической помощи руководителям МО в подготовке проектов презентации.	4 заседание. 1. Аналитический отчет руководителя МО: техника составления. 2. Утверждение сценария итоговой методической конференции.	Оценивание качества аналитических материалов руководителей МО.
Подготовка аналитического отчета методической службы школы и плана на новый учебный год.	5 заседание. 1. Обсуждение итогов методической конференции. 2. Обсуждение итогов рейтинга деятельности МО.	Определение «проблемных зон» в работе руководителя МО

Как показала практика, системное обучение руководителя МО дает положительный результат и способствует утверждению демократического стиля управления школой.

Участие педагогов в инновационной деятельности, целенаправленное формирование профессиональных компетенций учителя позитивно сказываются на качестве учебно-воспитательного процесса.

По оценке учащихся, в школе становится очевидным следующие перемены: урок в большей степени приобретает характер исследования, нормой школьных взаимоотношений становится сотрудничество, личностное развитие ученика «выходит» на первый план, учителя от авторитарной педагогики переходят к демократическому стилю общения.

ЛИТЕРАТУРА

1. К.М. Ушаков «Ресурсы управления школьной организацией». М., «Сентябрь», 2000г.
2. М.В. Ерхова «Рефлексивно-деловые игры в управлении школой в образовательной практике». М., «сентябрь», 2008г.

ИНТЕРПРЕТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ШКОЛЬНИКОВ НА УРОКЕ ЛИТЕРАТУРЫ

Колобанова Л.Н.

Костанайский государственный педагогический институт

И.Алтынсарин видел важнейшую воспитательную роль литературы, понимал ее место в общественной жизни, считал, что она должна способствовать приобщению народа к науке, культуре, прививать передовые взгляды, пробуждать и развивать общественное сознание. Он стремился теснейшим образом связать литературу с жизнью, поднимал важнейшие общественные проблемы, решал их с передовых позиций. В современной школе важнейшее значение при обучении литературе играет интерпретация художественного текста.

Интерпретатор должен подходить к тексту как в целостности, а также варианты его истолкования, исходя из многозначности художественного образа.

Концептуальную функцию и выполняет на уроках литературы прежде всего заключительный, обобщающий этап изучения произведения, который характеризуется созданием новой проблемной ситуации и на котором, по мнению В.Г.Маранцмана, «школьники самостоятельно защищают определенное мнение о произведении, применяют накопленные в процессе анализа знания» [1, 216]. Иначе говоря, юные читатели должны дорасти до интерпретации, а к ней они движутся через анализ, создающий надежный фундамент для глубоких обобщений и грамотных оценок.

Интерпретационным потенциалом обладает проблемное изучение литературного произведения. По мнению В.Г.Маранцмана, «создание проблемной ситуации требует прежде всего найти острый вопрос, который явится началом, завязкой проблемного подхода к теме... Для того чтобы проблемный вопрос развился в проблемную ситуацию, необходимо обнаружить разные грани его решения, сопоставить разные варианты ответов» [2, 49]. Необходимое качество проблемного вопроса – «емкость, способность охватить не только единичный факт, а широкий круг материала». В нем «более откровенно выражена перспективность, возможность выхода на другие вопросы, соединения с ними» [2, 51].

Здесь раскрываются необходимые признаки стратегического проблемного вопроса – вопроса, который определяет вектор и самую логику изучения литературного произведения. Это вопрос, ответ на который равнозначен разгадке некоего образно-смыслового кода, что и является задачей интерпретатора. Но путь к этой разгадке непрост.

Приоритет в создании методики проблемного изучения литературного произведения принадлежит В.Г.Маранцману. Предложенные в его методических пособиях материалы позволяют избежать тех опасностей, которые нередко напоминают о себе на уроках, проводящихся в рамках проблемного обучения.

Во-первых, общий (стратегический) проблемный вопрос может помешать учащимся в осмыслении литературного произведения как сложной, многоплановой структуры, ибо сам процесс изучения будет ограничен логическим объемом того или иного понятия. Следовательно, при обдумывании системы уроков по теме необходимо найти такой стратегический вопрос, который как бы спровоцирует появление тактических вопросов, затрагивающих художественный нерв произведения и в то же время нацеливающих на постижение различных сторон его содержания и формы. Причем важно подчеркнуть, что сам характер вопросов (нравственно-психологический) учитывает возрастные особенности учащихся.