



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ОГАОУ ДПО «БелИРО»)

Студенческая ул., д. 14, Белгород, 308007
тел. (4722) 34-40-08, факс (4722) 34-92-81
E-mail: mail@beliro.ru
ОКПО 59385389 ОГРН 1023101659602
ИНН/КПП 3123086109/312301001

04.11.2019 № 1669

На № _____ от _____

О направлении методических рекомендаций

Во исполнение п.3 приказа департамента образования Белгородской области от 04 октября 2019 года №3059 «Об утверждении Кодекса доброжелательности» областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования» направляет методические рекомендации для общеобразовательных учреждений области по организации и проведению мероприятий, направленных на реализацию Кодекса доброжелательности участников образовательных отношений Белгородской области.

Приложение: на 30 л. в 1 экз.

Ректор

А.А. Бучек

Мезенко Светлана Павловна
(4722) 34-30-99

Методические рекомендации для общеобразовательных учреждений области по организации и проведению мероприятий, направленных на реализацию Кодекса доброжелательности

I. Рекомендации для руководителя образовательной организации

Управленческая деятельность в условиях реализации проекта «Доброжелательная школа» основывается на соблюдении ряда принципов, которыми руководствуется руководитель образовательной организации при выполнении всех управленческих функций. Принципы управления являются конкретным проявлением и отражением закономерностей управления. К числу основных закономерностей в условиях «Доброжелательной школы» следует отнести:

1. Зависимость эффективности функционирования системы управления образовательным процессом от уровня структурно-функциональных связей между субъектом и объектом управления; обусловленность содержания и методов управления образовательным процессом методами организации педагогического процесса в школе и др.

2. Аналитичность, целесообразность, гуманистичность, демократичность управления и готовность руководителей образовательных организаций к различным видам управленческой деятельности.

Принципы управления выступают в качестве основных положений, ориентирующих руководителя образовательной организации в практической деятельности. К основным принципам «Доброжелательной школы» относятся: демократизация и гуманизация управления педагогическими системами; системность и целостность в управлении; рациональное сочетание централизации и децентрализации; единство единоначалия и коллегиальности; объективность и полнота информации в управлении педагогическими системами.

Демократизация и гуманизация управления педагогическими системами.

Ориентация внутришкольного управления предполагает развитие самостоятельности и инициативы руководителей, учителей, обучающихся и родителей. Это возможно при условии открытости обсуждения и принятия управленческих решений. Регулярные отчеты администрации, совета школы перед общешкольным коллективом и общественностью, предоставление возможности учителям и учащимся принимать участие в их обсуждении и высказывать свою точку зрения по вопросам школьной жизни направлены на утверждение демократизации в школе.

В условиях «Доброжелательной школы» необходимо сотрудничество, соуправление, самоуправление. Утверждение гуманистических ценностей в педагогическом сообществе Белгородчины 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 в «Доброжелательной школе».

Системность и целостность в управлении.

Понимание системной природы педагогического процесса создает реальные предпосылки для эффективного управления им.

Системный подход в управлении школой обеспечивает руководителю образовательной организации представление о школе как системе, ее основных признаках, составляющих эту систему в целостности, что и является ее (системы) первым признаком. Руководитель образовательной организации должен видеть не только основные части образовательной системы, но и те связи и отношения, которые возникают, складываются или разрушаются между этими частями. В управлении школой важно помнить и о тесной и специфической связи ее с внешней средой.

Системность и целостность в управлении образовательной организацией предполагают взаимодействие и взаимосвязь управленческих функций в деятельности ее руководителя и педагогического коллектива. Реализация этого принципа исключает односторонность в управлении, когда главной и решающей функцией признается какая-либо одна из них. Данный принцип подчеркивает, что управленческая деятельность последовательна, логична, взаимовыгодна, все ее функции в равной степени важны, что является одним из условий достижения целей проекта «Доброжелательная школа».

Рациональное сочетание централизации и децентрализации.

Руководителю образовательной организации необходимо исключить в управлении чрезмерную централизацию, которая неизбежно ведет к усилению администрирования в управлении. Централизация в управлении сковывает инициативу субъектов образовательного процесса, они становятся просто исполнителями принимаемых без их участия и желания решений. В условиях односторонней централизации происходит дублирование управленческих функций, потеря времени, перегрузка как руководителей, так и исполнителей.

Однако необходимо учитывать, что интегрированная децентрализация управления может привести к снижению эффективности деятельности педагогической системы. Отрицание централизации в угоду децентрализации может привести к снижению роли руководителя и администрации в целом, утрате аналитических и контролирующих функций управления. Опыт школ показывает, что излишняя децентрализация приводит к серьезным сбоям в жизни и деятельности коллектива, к возникновению конфликтов

и недоразумений в педагогическом коллективе, неоправданному противостоянию административных и общественных органов управления.

Именно сочетание централизации и децентрализации во внутришкольном управлении 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.

Единство единоначалия и коллегиальности в управлении.

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 и порядок, четкое разграничение и соблюдение полномочий участников педагогического процесса. Если коллегиальность приоритетна на этапе обсуждения и принятия решений, то единоначалие необходимо прежде всего на этапе реализации принятых решений.

Единоначалие руководителя образовательной организации основывается на глубоком знании педагогики и психологии личности, социальной психологии, учете индивидуально-психологических особенностей учителей, обучающихся, родителей. Единоначалие и коллегиальность в управлении — это проявление единства противоположностей. Единоначалие предполагает оперативность в выполнении решений, коллегиальность отличается некоторой «медлительностью».

При определении тактических действий целесообразно единоначалие, при разработке стратегических — коллегиальность.

Реализация принципа единства единоначалия и коллегиальности в управлении образовательной организацией находит свое воплощение в деятельности комиссий и советов, действующих на общественных началах; в работе съездов, слётов, конференций, где необходим коллективный поиск и персональная ответственность за принятые решения.

Объективность и полнота информации в управлении педагогическими системами.

Эффективность управления педагогическими системами в значительной мере определяется наличием достоверной и необходимой информации. Объективность и полнота информации противопоставлены неконкретности, поверхностности в отборе, анализе и обработке информации. В социально-педагогических науках информацию рассматривают либо как средство коммуникации между педагогами и

воспитанниками, либо как совокупность сведений о состоянии системы и окружающей среды.

Трудности с использованием информации в управлении часто связываются с информационным избытком или недостатком. Роль информации во внутришкольном управлении нельзя понимать односторонне, т.е. как увеличение информации, так и ее отсутствие затрудняют процесс принятия решений, оперативное регулирование их выполнения. В педагогических системах недостаток информации чаще ощущается в области воспитательной деятельности. В ходе учебно-воспитательного процесса мы чаще получаем информацию об успеваемости учащихся, качестве знания, но значительно меньше располагаем данными об особенностях направленности личности, ее становления в учебной и внеучебной деятельности, характера, способностей и др.

Руководитель образовательной организации в своей деятельности должен использовать разнообразные методы сбора информации: наблюдение, анкетирование, тестирование, работу с инструктивными и методическими материалами.

В управлении педагогической системой важна, прежде всего, управленческая информация, которая необходима для оптимального функционирования управляемой подсистемы. Управленческая информация может быть распределена по различным признакам: по времени — ежедневная, ежемесячная, четвертная, годовая; по функциям управления — аналитическая, оценочная, конструктивная, организационная; по источникам поступления — внутришкольная, ведомственная, вневедомственная; по целевому назначению — директивная, ознакомительная, рекомендательная и др. Для этого необходимо внедрять технологии бережливого управления.

Формирование информационных банков данных, технологий их оперативного использования повышает научную организацию управленческого труда.

Успех управления образовательной организацией в условиях реализации проекта «Доброжелательная школа» во многом обусловлен личностными, индивидуальными и субъектными качествами руководителя, что выражается в понятии «управленческая культура руководителя». Культуру можно рассматривать как универсальную характеристику деятельности в единстве двух ее аспектов — результативного и процессуального. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения характеризует ценностные установки руководителя и уровень реализации им функций управления образовательным учреждением.

Модель управленческой культуры руководителя образовательного учреждения включает три блока, каждый из которых содержит, в свою очередь, определенную совокупность компонентов управленческой культуры:

1. Формы взаимодействия, этикет. Этот блок внешних видимых элементов культуры обеспечивает соответствие поведения руководителя нормам, принятым в обществе и в субкультуре работников образования, а потому соответствует аспекту личности.

В данный блок входят:

- внешний вид (стилевое единство, аккуратность, сдержанность, умение двигаться);
- речь (грамматическая правильность, логика изложения, лексическое богатство, владение техникой речи) и элементы невербального общения (мимика, жесты);
- соблюдение правил поведения, принятых в обществе, и специфических правил, принятых в среде педагогов и в конкретном образовательном учреждении.

2. Поведение и способы взаимодействия в деятельности. Поскольку этот блок выражает неповторимый стиль профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, он соотносится с аспектом индивидуальности. Данный блок включает такие компоненты, как:

- способы предъявления требований;
- методы принятия управленческих решений (в том числе в условиях дефицита времени);
- умение организовать работу в команде (функциональной группе), в том числе умение делегировать полномочия;
- владение современными технологиями организации управленческого труда, эффективными приемами работы;
- корректное применение методов мотивации и стимулирования (различных видов поощрений и наказаний) на основе четких критериев и показателей оценки труда педагогов;
- способы разрешения конфликтов;
- культура общения (умение слушать и слышать собеседника, задавать вопросы, устанавливать контакты, понимать другого человека, видеть и правильно интерпретировать реакцию людей, адекватно передавать свое отношение по поводу чего-либо, учитывать в общении культурную принадлежность и индивидуальные особенности собеседника, ориентироваться в ситуации общения, регулировать характер и продолжительность общения в отдельных ситуациях);
- самоменеджмент (организация рабочего места, оптимальное распределение рабочего времени, правильное чередование труда и отдыха, использование в работе технических средств, умение работать с документами). В условиях «Доброжелательной школы» необходим демократический («Как нам поступить?») способ принятия управленческих решений.

Принятие управленческих решений предполагает умение решать как стандартные, рутинные задачи, так и нестандартные, для чего

необходима способность к выявлению и формулированию проблем. Современные технологии организации управленческого труда чрезвычайно многообразны. Рекомендуем гуманитарные технологии, в рамках которых разрабатывается множество проблем: ориентация на эмоциональные потребности подчиненных, учет их творческого потенциала, создание целостной культуры образовательной организации (от предметно-пространственной среды до психологического климата), организация рабочего места руководителя.

3. Ценности и смыслы профессиональной деятельности. Этот блок представляет собой ядро управленческой культуры руководителя, определяющее как способы его деятельности, так и формы поведения, и соответствует аспекту субъектности. Он предполагает:

- ценностные ориентации (общие в сфере образования) и основанные на них суждения (правильно — ошибочно, справедливо — неэтично, гуманно — негуманно);

- наличие концепции образовательной организации;

- культуру мышления (логика, критичность, прогностичность — в том числе способность предвидеть возможные ошибки, самостоятельность, широта, гибкость, активность, быстрота);

- способность воспринимать проблемы сотрудников, уважение их достоинства, заботу о творческом развитии каждого члена педагогического коллектива;

- творчество и системность в деятельности;

- задача руководителя сделать так, чтобы работа для педагогов и сотрудников была источником удовлетворения и воодушевленности.

Важной составляющей управленческой культуры руководителя образовательной организации является осознание необходимости развития управленческих и педагогических способностей и стремление к самосовершенствованию. Профессиональное самосовершенствование руководителя может осуществляться по нескольким направлениям, которые соответствуют компонентам управленческой культуры.

Конкретизируя компоненты управленческой культуры, можно выделить, например, в культуре общения совершенствование навыков публичных выступлений, дискуссий и индивидуальных бесед (в том числе собеседований при отборе новых сотрудников), проведения собраний и презентаций, освоение различных стилей речи и ораторских приемов и многое другое.

Методами совершенствования управленческой культуры могут выступать деловые игры, имитирующие ситуации профессиональной деятельности, тренинги общения, упражнения на отработку умений работать с текстами, рефлексивные упражнения, разнообразные творческие и проектные задания (в том числе научно-исследовательские проекты).

С точки зрения управленческой культуры руководителя образовательного учреждения чрезвычайно актуальными являются

проблемы, связанные с имиджем. От того, насколько успешно руководитель их решает, как реализуются управленческие решения, налаживаются контакты с родителями обучающихся и с представителями социальных институтов, с которыми взаимодействует образовательная организация, и многое другое, зависит его авторитет в коллективе. От имиджа руководителя во многом зависит и то, насколько привлекательный образ руководимого им учреждения складывается у людей (в том числе у потенциальных потребителей образовательных услуг).

Имидж — многозначное понятие. Имидж фиксируется в сознании окружающих людей и имеет характер эмоционально окрашенного стереотипа. Он складывается из разных «слагаемых», которые можно объединить в несколько групп:

Природные качества. К ним относятся внешние характеристики, психическое здоровье, психологические качества (темперамент, воля и др.), способности. Следует подчеркнуть, что слагаемые этой группы, хотя и заданы человеку от рождения, не имеют характера «приговора»: они могут быть скорректированы, развиты, усовершенствованы с помощью специальных приемов и упражнений, а недостатки превращены в продолжение достоинств.

Духовно-нравственные качества. Эта группа слагаемых включает в себя позитивное отношение к принятым в обществе моральным нормам (это проявляется в первую очередь в строгом следовании нормам педагогической этики и демократическим принципам в управлении образовательной организацией), ценностные ориентации (для руководителя образовательной организации высшей ценностью должен быть человек), педагогический такт в отношениях с субъектами образовательного процесса, желание и способность понимать других людей и оказывать им деятельную помощь, стремление к самосовершенствованию, следование лучшим педагогическим традициям в профессиональной деятельности, их развитие и обогащение.

Руководителю образовательной организации необходимо помнить, что достойный имидж может быть достоянием только нравственных людей.

Общая культура. Она предполагает широкую эрудированность, гуманитарную образованность, следование принятым в педагогической среде нормам и формам этикета (в первую очередь речевого), знание и понимание отечественной и мировой художественной культуры.

Профессиональная компетентность. Профессиональная компетентность руководителя в сфере образования включает как педагогическую, так и управленческую компетентность, высокий уровень развития которой как раз и обозначается термином «управленческая культура». Особенно ценны для руководителя сферы образования знания в области психологии и педагогики, которые позволяют избежать шаблона в создании и утверждении собственного имиджа. Во многих случаях имидж — это результат умелой ориентации в конкретной ситуации, а потому

требует от руководителя образовательного учреждения правильного выбора модели поведения. В условиях «Доброжелательной школы» необходимо следовать следующим критериям выбора модели поведения:

1. Модель поведения не должна противоречить установленному в обществе правопорядку. При всем многообразии моделей поведения при их выборе следует исходить из признания человека, его чести и достоинства высшей ценностью.

2. Модель поведения предполагает нравственную безупречность. При всей склонности людей к субъективному пониманию норм морали в любой культуре существуют общепринятые значения таких понятий, как честность, справедливость, порядочность. Правильное восприятие этих значений и следование им — гарантия верности выбора модели поведения и создания эффективного имиджа.

3. Критерием выбора могут служить целевые установки, которые должны быть ориентированы на гуманитарные ценности.

4. Учет конкретной ситуации, в которой руководитель действует или оказывается благодаря стечению обстоятельств, умение правильно оценить ее и выбрать соответствующий ей способ поведения.

5. Самокритичная оценка собственных возможностей использования той или иной модели поведения. Конкретный человек в силу индивидуальных особенностей не в состоянии реализовать любую модель поведения, какой бы привлекательной она ему ни казалась. Слепое копирование чужой модели поведения нецелесообразно.

6. Учет половых и возрастных особенностей. При создании модели поведения берутся за основу те качества и формы общения и поведения, проявление которых люди сознательно или неосознанно ожидают от представителей определенного пола или возраста. Способы выражения индивидуальных особенностей выступают в качестве важного, но все же дополнения к ним.

Имидж руководителя образовательной организации может включать ряд аспектов — индивидуальный, профессиональный, возрастной и половой имидж. При создании имиджа необходимо учитывать стереотипы восприятия общественным сознанием представителей той или иной профессии. В сознании людей существуют определенные представления о том, как должен одеваться руководитель образовательного учреждения, какими должны быть его речь, мимика, жесты, как должен выглядеть его кабинет. Разумеется, не следует слепо следовать этим стереотипам, создавая своего рода «маску». Однако если имидж руководителя кардинально противоречит этим традиционным представлениям, могут возникнуть «сбои» в реализации им профессиональных функций, что затруднит реализацию проекта «Доброжелательная школа».

<p>общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.</p> <p>5. Умейте сохранять любовь к ребенку, веру в него, не растеряв ее, несмотря на его неудачи, неоправданные надежды, невыполненные обещания, непослушание, ошибки, дурные поступки. Любовь к ребенку непреходяща и не зависит от внешних факторов.</p> <p>6. Стремитесь понять чувства ребенка, увидеть его горе (оно может быть связано как с семейными проблемами, так и с неудачами в учебе, с ссорой с другом и т.д.) и искренне посочувствовать ему, выразив свое понимание. Доброта и милосердие – союзники педагога.</p> <p>7. Умейте реально помочь ребенку в трудную минуту: словом, делом.</p> <p>8. Умейте сдерживать свое недовольство, гнев, столкнувшись с детскими шалостями, опозданиями, невыполненными заданиями и т.д.</p> <p>9. Будьте искренними. Умейте признавать свои ошибки и недостатки, не притворяться, не искать способы</p>	<p>Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности.</p> <p>Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальному учебным планам, ускоренным курсам в рамках ФГОС ООО и СОО.</p> <p>Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции.</p> <p>Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками.</p> <p>Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.</p>	
<p>7. Умейте реально помочь ребенку в трудную минуту: словом, делом.</p> <p>8. Умейте сдерживать свое недовольство, гнев, столкнувшись с детскими шалостями, опозданиями, невыполненными заданиями и т.д.</p> <p>9. Будьте искренними. Умейте признавать свои ошибки и недостатки, не притворяться, не искать способы</p>	<p>Необходимые знания</p> <p>Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета).</p> <p>Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной</p>	

<p>скрыть истинное положение вещей.</p> <p>10. Стремитесь к взаимодействию с коллегами, оказывайте взаимопомощь, уважайте интересы друг друга.</p> <p>11. Стройте воспитание и обучение в образовательной организации в союзе с семьей.</p> <p>12. Уважительно и доброжелательно общайтесь с родителями учеников. Стремитесь к тому, чтобы родители ученика стали вашими единомышленниками.</p> <p>13. Уважительно относитесь к администрации, соблюдайте субординацию и, при возникновении конфликта с администрацией, пытайтесь разрешить его с соблюдением этических норм.</p>	<p>работы.</p> <p>Современные педагогические технологии реализации компетентного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся.</p> <p>Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения.</p> <p>Правила внутреннего распорядка.</p> <p>Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды.</p>	
---	---	--

III. Рекомендации для работы с обучающимися

№	Кодекс доброжелательности обучающихся образовательных организаций	Личностные результаты	Форма деятельности	Примерные темы
1.	<p>1. Старайтесь творить добро, не видя в том заслуги.</p> <p>2. Умейте быть благодарным.</p> <p>3. Старайтесь жить так, чтобы людям рядом было хорошо. Прежде чем обратиться к человеку, улыbnитесь ему. Ведь добрые отношения начинаются с улыбки.</p> <p>4. Учитесь сострадать, сочувствовать, стремитесь прийти на помощь, не требуя ничего взамен.</p> <p>5. Избегайте насилия: не причиняйте вред себе, ближним, обществу, природе.</p> <p>6. Избегайте причинения вреда другому человеку</p>	<p>Проявление интереса к боевым подвигам и трудовым достижениям народа</p>	<p>Открытые дискуссионные площадки</p>	<p>1. Национальный патриотизм: положительное и отрицательное</p> <p>2. Роль национального самосознания в восстановлении народного хозяйства в послевоенный период</p>
2.		<p>Уважение прав, свобод и законных интересов других людей</p>	<p>Кейсовые практики</p> <p>Квест-игры</p> <p>Классное самоуправление</p>	<p>1. Трудовой подвиг</p> <p>2. Личные качества подростка в период ВОВ</p> <p>1. Военный квест</p> <p>2. История моей малой родины</p> <p>1. Создаем Конституцию класса (коллективная выработка законов класса, обязательных для исполнения всеми участниками образовательных отношений)</p> <p>2. Осмысливаем</p>

	мыслью, словом, действием, ибо вред может вернуться к вам.		Туристические походы	Конституцию класса 1. Проектируем правила поведения в походе 2. Рефлексия туристического похода
3.	7. Не допускайте в свое сердце злобу, зависть, жадность, не помните зла, учитесь мужественно переносить неприятности, не унижайте себя бездельем, не ленитесь, через это сохраняйте самоуважение.	Неприятие любых форм экстремизма, дискриминации	Дебаты	1. Равенство и дискриминация в образовании 2. Мода на экстремизм?
4.	8. Не говорите с пренебрежением о других людях. Предпочитайте видеть в людях позитивные стороны, а не недостатки. 9. Не завидуйте чужому материальному и духовному богатству, красоте и могуществу, удаче и почестям, достойному роду и счастью. Зависть отравляет человека.	Готовность к разнообразной совместной деятельности, стремление к взаимопониманию и взаимопомощи, активное участие в школьном самоуправлении	Классные проекты	1. Классная стенгазета 2. Проектируем классный праздник 3. Классная коллекция 4. Наш любимый классный час 5. Видеофильм «Один день из жизни класса»
5.	10. Уважайте родителей, семейные права и обязанности, старших, наставников и следуйте их добрым советам.	Готовность к участию в гуманитарной деятельности (волонтерство; помощь людям, нуждающимся в ней)	Внеурочная деятельность Гуманитарная акция Благотворительные концерты, спектакли Внеурочная деятельность	Программа внеурочной деятельности «Школа лидера», «Социальные инициативы» 1. Портфель первоклассника 2. Открытка ветерану 3. Белый цветок 4. Неделя добра Программа внеурочной

6.	<p>11. Учитесь замечать труд другого человека. Помните, что каждый человек трудится, в том числе и для вас.</p> <p>12. К учебным обязанностям относитесь добросовестно и старайтесь выполнять их как можно лучше.</p> <p>13. Дорожите школьным товариществом: оно на всю жизнь. Не забывайте и не предавайте школьных друзей.</p> <p>14. Научитесь радоваться не только своим успехам, но и успехам товарищей по классу.</p> <p>15. Через всестороннее развитие своей личности стремитесь противостоять негативным факторам социальной среды таким, как грубость, сквернословие, хамство, воровство, ложь, унижение, издевательство, неприятие, компьютерная зависимость и др.</p>	<p>Ориентация на моральные ценности и нормы в ситуациях нравственного выбора; готовность оценивать свое поведение и поступки, а также поведение и поступки других людей с позиции нравственных и правовых норм, с учетом осознания последствий поступков; активное неприятие асоциальных поступков, свобода и ответственность личности в условиях индивидуального и общественного пространства</p> <p>Установка на осмысление опыта, наблюдений, поступков и стремление совершенствовать пути достижения</p>	<p>Конкурс сочинений</p> <p>Открытые дискуссионные площадки</p> <p>Анонимные эссе на нравственно-этические темы и последующее обсуждение затронутых в тексте проблем</p>	<p>деятельности «Азбука досуговой деятельности», «Проектируем праздники»</p> <p>1. Что такое подвиг?</p> <p>2. Нравственный выбор</p> <p>1. Свобода и ответственность в личном выборе</p> <p>2. Что я могу и не могу простить однокласснику</p> <p>1. Семья</p> <p>2. Субкультурные группы</p> <p>3. Класс</p>
7.		<p>Классное самоуправление</p>		<p>1. Формирование классных комитетов</p> <p>2. Рефлексия деятельности классных комитетов</p>

8.	16. Стремиться использовать свои знания, умения, время, таланты для улучшения жизни своей собственной, своей семьи, своей малой родины, страны.	индивидуального и коллективного благополучия	Социальная акция	Меняем сигаретку на конфетку
9.	Осознание последствий и неприятие вредных привычек (употребление алкоголя, наркотиков, курение) и иных форм вреда для физического и психического здоровья	Уважение к труду и результатам трудовой деятельности	Родительский клуб (родители вместе с детьми)	1. Здоровый образ жизни 2. Семейные ценности – залог успешного будущего
10.	Осознанный выбор и построение индивидуальной траектории образования и жизненных планов с учетом личных и общественных интересов и потребностей	Открытые дискуссионные площадки Лаборатория	Социальные практики	1. Профессии наших родителей 2. Книжная больница 3. Проектируем образовательную среду
			Внеурочная деятельность	1. Трудовой десант (убираем класс, школу, город) 2. Летняя практика
			День самоменеджмента	Программа внеурочной деятельности «Знакомство с миром профессий», «Я в мире профессий»
			Социальные пробы	
			Экскурсии на предприятия	
			Эссе	Мой образовательный профиль в старшей школе

11.	Активное неприятие действий, приносящих вред окружающей среде	Конкурс сочинений	Мой вклад в решение экологических проблем моей малой родины
		Проектная и исследовательская деятельность, направленные на решение экологических проблем Белгородской области	

IV. Рекомендации для работы родителями

Содержание кодекса	Задачи (Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года)	Формы работы
1. Поступайте с людьми так, как хотите, чтобы они поступали с вами. Будьте терпеливы к чужим недостаткам – это будет для вашего ребенка уроком доброты и человечности	1. Обеспечение поддержки семейного воспитания, содействие формированию ответственного отношения родителей или законных представителей к воспитанию детей.	1. Мероприятия, направленные на развитие системы психологического и правового просвещения родителей (законных представителей) в вопросах воспитания ребенка: проведение
2. Укрепляйте семью, уважайте семейные права и обязанности	2. Обеспечение условий для повышения социальной,	родительских всеобучей,
3. Проявляйте заинтересованность к жизни и проблемам ребенка, будьте с ним искренним	коммуникативной и педагогической компетентности родителей.	интерактивных родительских собраний, «Школы ответственного
4. Станьте примером для своего ребенка	3. Поддержка единства и целостности,	родительства»; тренинги организации
5. Станьте партнером школы в вопросах воспитания детей, принимайте активное участие в работе школы	преимущества и непрерывности воспитания.	родительских собраний в форме видеоконференций; тренинги для
6. Учите ребенка следовать нравственным принципам в повседневной жизни	4. Развитие на основе признания определяющей роли семьи и соблюдения прав родителей	администраторов родительских чатов, председателей родительских комитетов; разработка
7. Передавайте ребенку традиции семьи и вашего рода	кооперации и сотрудничества субъектов системы воспитания (семьи,	и размещение на сайтах образовательных организаций памяток для родителей по
8. Прививайте ребенку культуру быта и поведения в общественных местах и на улице	общества, государства, образовательных, научных, традиционных религиозных организаций,	психологической и информационной безопасности ребенка.
9. Уважительно и доброжелательно	учреждений культуры и спорта, средств	2. Мероприятия, направленные на развитие системы медиации в

общайтесь с учителями, которые вместе с вами участвуют в воспитании ребенка	массовой информации, бизнес-сообществ) с целью	образовательных организациях: тренинги эффективного
10. Служите ребенку примером в здоровом образе жизни, занятиях физической культурой и спортом	совершенствования содержания и условий воспитания подрастающего поколения России	взаимодействия педагога с родителями; областной день родительского самоуправления в школе.
11. Станьте ребенку другом, чтобы он делился с вами своими мыслями и чувствами, переживаниями, планами		3. Мероприятия, направленные на повышение аутопсихологической компетентности родителей (законных представителей): проведение традиционных школьных выездных мероприятий с целью командообразования «Тимбилдинг»; коучинг для родителей «Родители и школа: как помочь ребенку не потерять интерес к учебе».

Работу с родителями (законными представителями) по реализации «Кодекса доброжелательности родителя образовательной организации» рекомендуется организовывать на недирективной основе. Взрослый человек является сформировавшейся личностью со своими ценностями, убеждениями, индивидуальными особенностями мотивационной сферы. Сложившиеся семейные ценности и традиции могут сильно дифференцироваться в зависимости от национальных, культурных, возрастных, индивидуально-психологических особенностей членов семьи и ближайшего социального окружения. Понятие доброжелательности у каждого человека преломляется через целый ряд фильтров, оценка степени доброжелательности исходит из персональной критериальной системы. Намеренное декларирование принципов доброжелательности может спровоцировать их непринятие и отторжение, а иногда и активное противодействие.

Основные мероприятия по реализации «Кодекса доброжелательности родителя образовательной организации» можно условно разделить на три блока:

1) мероприятия, направленные на развитие системы психологического и правового просвещения родителей (законных представителей) в вопросах воспитания ребенка;

2) мероприятия, направленные на развитие системы медиации в образовательных организациях;

3) мероприятия, направленные на повышение аутопсихологической компетентности родителей (законных представителей).

Одним из самых важных принципов реализации данных блоков мероприятий является принцип добровольности участия родителя (законного представителя). Этот принцип часто нарушается администрацией и преподавателями образовательных организаций в случае, если кто-либо из родителей не желает принимать активного участия в жизни школы. Для успешного воплощения принципа добровольности необходимо осознавать основные потребности родителей, которые они могут удовлетворить посредством включения в жизнедеятельность образовательной организации. Чем больше потребностей семья может удовлетворить непосредственно в образовательной организации, применяя «Кодекс доброжелательности», тем лояльнее отношение семьи к школе и декларируемым общешкольным ценностям.

Наиболее острой проблемой в выстраивании конструктивного взаимодействия родителей (законных представителей) и школы является временной ресурс. Время проведения традиционного собрания, удобное для классного руководителя или администрации школы, часто неудобно для родителей, а решение частных вопросов организации образования одного ученика задействует временной ресурс родителей всего класса. Уровень развития технологий коммуникации в настоящее время позволяет организовывать взаимодействие с родителями в дистанционном формате, формате онлайн (родительские чаты, форумы, родительские собрания в форме видеоконференций, интерактивные страницы образовательных организаций, ориентированные на наиболее проблемные зоны воспитания детей на каждом возрастном этапе и пр.).

Для того чтобы работа с родителями в дистанционном режиме была эффективной, необходимо организовывать и проводить тренинги, как для классных руководителей, так и для администраторов родительских чатов, председателей родительских комитетов. Данные тренинги должны содержать как технические аспекты организации мероприятий, так и формирование базовых компетенций, основанных на этике поведения в интернет-среде.

Главная задача реализации принципа добровольности состоит в ненавязчивом аргументированном обосновании необходимости привлечения к работе всех членов семьи и применение доступных форм взаимодействия.

Соблюдение принципа личной ответственности находит свое воплощение в «Школе ответственного родительства», в рамках которой родители (законные представители) могут ознакомиться с методами и формами достижения баланса всех сторон воспитания (коммуникативной,

эмоциональной, экономической, нормативной, духовной, охранительной). Занятия в «Школе ответственного родительства» могут проводиться как в очной форме, так и дистанционной. Наиболее острые моменты формирования личностной зрелости родителя и принятия ответственности за ребенка должны быть раскрыты компетентными педагогами-психологами. При организации работы такой школы необходимо ориентироваться на потребности родителя в информированности о психологических особенностях своего ребенка, потребность в управлении поведением и оказании эмоциональной поддержки. Дистанционная форма работы поможет родителям (законным представителям) преодолеть страх «показаться некомпетентным», повысить уровень самооценки.

Развитие системы медиации в образовательных организациях позволит своевременно реагировать на конфликтные ситуации (которых невозможно избежать, а уклонение от них часто влечет новый виток эскалации), разрешать школьные конфликты в конструктивном русле. Службу медиации необходимо создать в каждой школе, и состоять она должна из работников образовательной организации, учащихся и их родителей, прошедших необходимую подготовку и обучение основам метода школьной медиации и медиативного подхода. Развитию системы медиации также будут способствовать тренинги эффективного взаимодействия педагога с родителями. Такой тренинг должен содержать в себе оценку наиболее типичных затруднений, характерных для системы взаимодействия «учитель – родитель» образовательной организации (класса), отработку навыков диалогового общения, эмоциональной саморегуляции в процессе взаимодействия, обучение методам взаимной поддержки и организации сотрудничества. Привлечение родителей (законных представителей) к участию в таких тренингах должно основываться на их потребности в непосредственном, неформальном общении и взаимодействии друг с другом и администрацией школы.

Проведение областного дня родительского самоуправления в школе, когда родители (законные представители) вместе со старшеклассниками становятся на один день учителями, классными руководителями, административными работниками школы, поможет родителям (законным представителям) увидеть «мир школы изнутри». Исполняя роли директора, заместителей директоров, педагогов и других специалистов, работающих в школе, родители (законные представители) получают возможность децентрации, преодоления эгоистических тенденций, выступления на другой стороне в школьных конфликтах. В данном случае необходимо ориентироваться на потребности родителей (законных представителей) в принятии, признании и уважении.

Развитие аутопсихологической компетентности раскроет для родителя (законного представителя) персональные особенности выстраивания детско-родительских отношений, аспекты межличностного восприятия, взаимодействия с другими родителями и учениками класса, характерные

барьеры общения, формируемые стилем семейного воспитания и др. Проведение традиционных школьных выездных мероприятий с целью командообразования («Тимбилдинг») позволит объединить родителей общими командными целями и разработать пути их конструктивного взаимодействия. Инициатива организации таких выездных мероприятий должна исходить от самих родителей (законных представителей), поэтому классному руководителю и специалистам системы психолого-педагогического сопровождения образовательных организаций необходимо в ненавязчивой форме разъяснять родителям преимущества сформированной команды, перспективы, открывающиеся в конструктивном взаимодействии команды родителей и команды сотрудников образовательной организации. Коучинг как форма работы с родителями (законными представителями) позволяет индивидуализировать работу с семьей, сконцентрироваться на затруднениях, испытываемых конкретным ребенком, и той роли, которую играют родители в преодолении данных затруднений. Наиболее проблемными аспектами обучения является учебная мотивация, на формирование которой оказывает влияние не только школьная среда, но и формируемая родительской семьей система ценностей. Коучинг – это непрерывное сотрудничество, профессиональное партнерство между родителями и специалистом (коучем), в роли которого может выступить специалист системы психолого-педагогического сопровождения. Коучинг для родителей «Родители и школа: как помочь ребенку не потерять интерес к учебе» позволит выстроить индивидуальную траекторию участия каждой семьи в развитии и обучении ребенка. В процессе такой работы родители смогут научиться слушать и слышать своего ребенка, решать проблемы поэтапно, учитывать особенности сформированных семейных стереотипов в выстраивании конструктивного взаимодействия.

**Приложение
к Методическим рекомендациям
для общеобразовательных
учреждений области по
организации и проведению
мероприятий, направленных
на реализацию Кодекса
доброжелательности**

**Требования к проведению мероприятий, направленных на реализацию
Кодекса доброжелательности педагога**

Родительское собрание

Родительское собрание – важная и наиболее трудная форма взаимодействия родителей, учащихся и педагогов школы. Родительское собрание, являясь высшим органом самоуправления родителей в пределах определенного класса, принимает решения, касающиеся учебно-воспитательной работы класса и школы в целом, материального обеспечения классных и внеклассных мероприятий, осуществляет поддержку каждого члена родительского коллектива, координирует взаимоотношения родителей класса с органами управления школой.

Общая цель родительских собраний в начальной школе состоит в установлении, а в дальнейшем совершенствовании правильных взаимных отношений родителей учащихся класса, педагогов и администрации школы для решения учебно-воспитательных задач общеобразовательного учреждения.

Эта цель состоит в реализации следующих задач:

- обсуждать и решать вопросы участия родителей в управлении жизнью класса, обсуждать возможности участия родителей в проведении внеклассных мероприятий;
- обсуждать проекты школьных документов и высказывать по ним свои соображения;
- выдвигать кандидатуры в школьный орган самоуправления;
- обсуждать предложения родителей по совершенствованию образовательного процесса в классе;
- принимать решения о создании финансового фонда для оплаты дополнительных образовательных услуг;
- определять действующий орган самоуправления в классе – родительский комитет или инициативную группу.

Требования к проведению родительского собрания

1. Плановое родительское собрание проводить 1 раз в учебную четверть.
2. Тематику родительского собрания подбирать в соответствии с общими целями и задачами школы.

3. Осуществлять предварительную и текущую подготовку к проведению родительского собрания.

4. Осуществлять анализ итогов проведения каждого родительского собрания на малом педагогическом совете класса.

5. Знакомить органы управления общеобразовательным учреждением с решениями классного родительского собрания.

Рекомендуемые этапы проведения родительского собрания

I. Подготовительный этап

Этот этап предшествует проведению собрания и предусматривает следующие действия со стороны классного руководителя:

- наблюдение за учащимися класса и фиксирование результатов наблюдений по разработанной схеме;

- подготовка оснащения родительского собрания: индивидуальные листы качества знаний учащихся или текущих оценок по предметам, результаты анкетирования или тестирования учащихся, текст анкеты-опросника для родителей учащихся по теме собрания, наглядное оформление кабинета, в котором будет проводиться родительское собрание, видео- и аудиозаписи фрагментов школьной жизни, необходимые на собрании;

- подготовка текста беседы для выполнения на собрании задач педагогического всеобуча;

- разработка сценария проведения родительского собрания.

II. Организационный этап

На этом этапе подготовки родительского собрания целесообразно оповестить родителей о цели предстоящего родительского собрания, плане его проведения, представить гостей, присутствующих на собрании, сообщить регламент проведения собрания, выбрать ответственного за ведение протокола родительского собрания.

III. Ознакомление родителей с учебными достижениями их детей

Данный этап предполагает информирование родителей в целом об учебных достижениях класса, а также об индивидуальных учебных достижениях каждого учащегося. Для этого можно использовать индивидуальные карты учебных достижений, оформленные в период подготовки к родительскому собранию на каждого учащегося класса.

Целесообразно предоставить слово педагогам-предметникам или педагогам дополнительного образования, работающим в данном классе. Учитель начальных классов на данном этапе может дать краткую консультацию по вопросам изучения наиболее трудных тем.

Частные вопросы по успеваемости отдельных учащихся, полные методические советы по более успешному овладению учебными умениями и навыками будут раскрыты на индивидуальных консультациях, время проведения которых должно быть оговорено на данном родительском собрании.

IV. Проведение педагогического всеобуча для родителей

Темы для бесед выбираются в соответствии с обозначенной темой собрания и могут быть проведены школьным психологом или социальным педагогом, приглашенными на родительское собрание людьми.

V. Социологический опрос

Организация анкетирования родителей по текущим вопросам обучения, воспитания, проведению воспитательных внеклассных мероприятий.

VI. Выступления представителей родительского комитета или инициативной группы родителей

Выступления родителей могут освещать деятельность групп родителей за определенный промежуток времени, касаться вопросов планирования предстоящих мероприятий, содержать информацию, предлагаемую для общего обсуждения на родительском собрании.

VII. Ознакомление родителей с состоянием воспитательного процесса

Учителем излагается информация об уровне воспитанности учащихся, предлагаются конкретные действия для реализации определенной задачи, поставленной перед классным коллективом, планируются очередные внеклассные мероприятия, объявляются благодарности родителям учащихся, помогающим в организации воспитательного процесса.

VIII. Подведение итогов родительского собрания

Итог собрания может быть подведен в форме экспресс-опроса родителей по выяснению результативности проведенного собрания или может быть подведен учителем, представителями родительского комитета класса в форме зачитывания решения родительского собрания.

IX. Анализ итогов родительского собрания

Классный руководитель анализирует результаты социологического опроса, ход проведенного собрания, характер вопросов, задаваемых родителями на собрании. Результаты проведенного анализа предлагаются для обсуждения на малом педагогическом совете класса. Классный руководитель определяет наиболее важные этапы для проведения следующего родительского собрания и разрабатывает план подготовки к нему.

Воркшоп

Воркшоп (Workshop) – это одна из тех форм, которые сейчас являются трендом. В переводе с английского, workshop – это цех, мастерская.

Воркшоп – коллективное обучающее мероприятие, характеризующееся групповым подходом и динамичностью, в процессе которого его участники осваивают новые навыки, получают ценные для них знания. Такая форма имеет ряд особенностей, которые отличают ее от семинаров, тренингов, других вариантов обучения.

Особенности проведения Воркшопа:

1. Это всегда коллективная работа, акцент в которой делается на самостоятельное образование;

2. Слушатели, наблюдатели при такой форме обучения отсутствуют. Работа строится на активном вовлечении, взаимодействии всех участников;
3. Участники самостоятельно определяют цели, несут ответственность за результаты учебного процесса;
4. Оптимальности атмосферы, создаваемых условий способствует эффект групповой динамики;
5. Получение индивидуальных решений тех или иных задач, которые интересны конкретному участнику – главная цель воркшоп;
6. Ведущий в workshop играет меньшую роль, он выполняет только функции модератора;
7. Теория как таковая отсутствует, обучение нацелено на получение практических навыков;
8. При завершении обучения участник получает результат, на который он рассчитывал в начале;
9. Каким будет воркшоп по результативности, определяется самими участниками;
10. Тема, как и цели обучения, устанавливаются обучающимися, они же задают темп рабочего процесса;
11. Учеба основывается на переживаниях личного характера, полученном каждым участником опыте.

Тренинг

Требования к проведению тренингов

- оптимальное количество участников тренинга 20-25 человек;
- соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
- обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;
- проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения» – правил работы группы;
- создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;
- вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
- уважение чувств и мнений каждого участника;
- поощрение участников тренинга;
- подведение участников тренером (преподавателем) к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;
- обеспечение тренером соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;

– обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;

– обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней.

Каковы же структура и этапы проведения тренинга?

1. Вначале тренер (преподаватель) должен обязательно сообщить участникам тему тренинга.

2. Затем проводится ознакомление участников с целью и задачами тренинга. Хорошо, если цели и задачи написаны и вывешены на видном месте.

3. Материалы и оборудование, необходимые для проведения тренинга, готовятся заранее. К подготовке можно привлекать участников тренинга.

Педагогические мастерские

Рекомендации по подготовке и проведению педагогической мастерской.

Мастерская педагогическая – форма обучения или совместной деятельности, альтернативная традиционному уроку, лекции, семинарскому занятию, мастер-классу, которая создает условия для восхождения каждого участника к новому знанию и новому опыту путем самостоятельного или коллективного творчества; форма передачи автором мастерской концепции и технологии своего педагогического опыта (своей педагогической системы).

Цель педагогической мастерской:

-создание методического пространства, позволяющего педагогам повысить профессиональный уровень и уровень методического мастерства.

Задачи педагогической мастерской:

-создать условия для мотивации педагога на преобразование своей педагогической деятельности,

- продемонстрировать эффективность технологий, форм и средств обучения, воспитания, системы работы и др., которыми владеет автор мастерской и которые обеспечивают продуктивное решение задач, стоящих перед современным образованием.

Задачи мастера:

- разработать и реализовать методику диалога, позволяющую каждому участнику педагогической мастерской высказать свое понимание происходящего,

- организовать индивидуальную или коллективную работу участников мастерской по созданию и представлению «творческого продукта»,

- фиксировать достижения участников мастерской для последующей диагностики продуктивности мастерской.

Некоторые особенности мастерской.

Результаты мастерской не программируются мастером детально. Это может быть или развитие мотивации к дальнейшему познанию, или создание завершенных проектов на основе полученных знаний.

Схематично деятельность участников педагогической мастерской можно представить в таком виде:

ориентировка на выполнение задач мастерской – творческий процесс – осознание закономерностей творческого процесса – творческий продукт – рефлексия и коррекция своей деятельности – выход на новый продукт.

Алгоритм деятельности мастерской

Этапы работы в мастерской	Цель этапа	Задачи этапа
Ориентировка на выполнение задач мастерской	создание эмоционального настроения и мотивации обучающихся к творческой деятельности, формирование личного отношения к предмету обсуждения	вызвать ассоциации, воспоминания, вопросы, побуждать участников мастерской к действию
Информационный запрос	формирование информационного поля	поставить проблему и отделить известное от неизвестного, осуществить работу с информационным материалом: технологиями, методиками, средствами, подбор материалов для последующей творческой работы
Творческий процесс	организация индивидуальной или коллективной работы участников мастерской для создания нового творческого продукта	обсудить и выдвинуть гипотезу, способы решения проблемы и создания творческой работы
Итог творческого процесса	предъявление созданного продукта всем участникам мастерской	соотнести результаты творческого процесса участников мастерской с поставленной целью
Рефлексия и коррекция своей деятельности	самоанализ своих чувств, эмоций, отношения к происходящему, анализ «потерь и приобретений» в процессе работы в мастерской	усовершенствовать уровень педагогического мастерства и создать условия для корректировки творческого продукта или создания нового варианта версии

Творческий процесс в мастерской является главным технологическим средством достижения цели обучения: открытия закона, формулирования правил, создания текста, накопления фактических знаний, приобретения опыта исследования, выработки определенного отношения к явлению, осознания ценностных ориентиров и др.

Результатом работы в мастерской становится не только реальное знание или умение, но и сам процесс постижения истины и создание творческого продукта. При этом важнейшим качеством процесса оказывается сотрудничество и сотворчество.

Одно из замечательных качеств мастерской – то ощущение свободы творчества, которое переживают и запоминают ее участники. Оно исключает сухой академизм и входит в духовный опыт человека, то есть становится частью его культуры. Из действующих педагогических методов работы мастерская приближается к исследовательским и проблемным методам обучения.

Предметные недели

Школьные предметные недели проводятся ежегодно методическими объединениями с целью повышения профессиональной компетентности учителей в рамках планирования научно-методической и опытно-экспериментальной работы, а также для развития познавательной и творческой активности обучающихся.

Задачи предметной недели:

- совершенствование профессионального мастерства педагогов через подготовку, организацию и проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- вовлечение обучающихся в самостоятельную творческую деятельность, повышение их интереса к изучаемым учебным дисциплинам;
- выявление обучающихся, которые обладают творческими способностями, стремятся к углубленному изучению определенной учебной дисциплины или образовательной области;
- формирование банка педагогических технологий для развития учащихся в области науки, техники, художественного творчества.

Организация и порядок проведения предметной недели.

1. Предметная неделя проводится в соответствии с планом работы методического объединения.
2. Тематика предметной недели определяется на заседании научно-методического совета в начале учебного года и является единой.
3. Мероприятия должны соответствовать целям и тематике недели.
4. Организатором предметной недели является методическое объединение.
5. Участниками предметной недели являются:

- все учителя, преподающие предмет или группу дисциплин образовательной области, по которым проводится предметная неделя;
 - ученики школы, изучающие предмет или образовательную область, по которым проводится предметная неделя.
6. В рамках предметной недели могут проводиться:
- нетрадиционные уроки по предмету;
 - внеклассные мероприятия на параллели учебных классов и между параллелями;
 - общешкольные мероприятия;
 - коллективные творческие дела;
 - другие формы учебно-воспитательной деятельности.
7. При составлении плана недели учитывать:
- занятость всех учителей МО;
 - разнообразные формы проведения уроков и мероприятий;
 - составление четкого графика мероприятий с указанием даты, времени и ответственного, который подается заместителю директора по УВР за неделю до проведения творческой недели.
8. Обсуждение плана-графика творческой недели происходит на заседании МО, после чего утверждается заместителем директора по УВР.
9. Каждому учителю-предметнику необходимо провести не менее одного урока в рамках темы предметной недели.
10. Каждому учителю-предметнику желательно провести не менее одного тематического мероприятия.
11. Проведение предметной недели должно сопровождаться разнообразной наглядной информацией, которая располагается в различных помещениях школы.
12. По окончании предметной недели на заседании методического объединения проводится анализ мероприятий, организованных в ходе недели.
13. По итогам предметной недели заместителю директора школы по УВР сдаются следующие документы:
- график проведения предметной недели;
 - тексты заданий для проведения предметных олимпиад и протоколы с их результатами;
 - планы или сценарии открытых мероприятий;
 - отчет по итогам предметной недели с указанием Ф.И.О. педагогических работников и учащихся для поощрения.
14. С целью обобщения опыта работы педагогов, создания методической копилки, учитель разрабатывает план-конспект урока или мероприятия и сдает в течение 3-х дней после проведения мероприятия в методический кабинет.

Фестиваль педагогических идей

Фестивали педагогических идей — периодически проводимые совместные мероприятия учителей и других работников образования, представителей общественности и родителей учащихся, имеющие целью популяризацию педагогических идей и распространение передового педагогического опыта. Фестивали педагогических идей способствуют развитию творческой инициативы и повышению квалификации учителей и воспитателей, вовлечению их в разработку актуальных вопросов обучения и воспитания.

Фестиваль называют открытым. Участниками фестиваля педагогических идей могут быть руководители и педагоги образовательных учреждений всех типов, руководители и специалисты органов управления образованием разного уровня, представители высших и средних специальных учебных заведений района.

В фестивале участие педагогов предполагается в следующих программах:

- 1) Мастер-класс.
- 2) Урок (фрагмент) урока.
- 3) Панорама педагогического опыта.