

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»
(ГАУ ДПО СОИРО)**

**Рекомендации по повышению эффективности
деятельности сельских малокомплектных школ**

Для руководителей сельских малокомплектных школ

**Смоленск
2020**

УДК 373.1
ББК 74.200.6
Р 36

Автор-составитель:

Петруленков В.М., профессор кафедры педагогики и психологии ГАУ ДПО СОИРО,
к.п.н., заслуженный учитель РФ

Р 36 Рекомендации по повышению эффективности деятельности сельских малокомплектных школ: Для руководителей сельских малокомплектных школ. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2020. – 32 с.

Учебно-методическое пособие предназначено для руководителей сельских малокомплектных школ, условия работы которых значительным образом отличаются от тех, в которых работают городские руководители.

В пособии находят отражение идеи развития учебного процесса в содержании и методике обучения сельских школьников, развитие их коммуникативных компетенций, даются рекомендации по организации в школьном коллективе атмосферы творчества, взаимодоверия, ответственности за конечный результат.

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры педагогики и психологии ГАУ ДПО СОИРО (протокол № 8 от 08.10.2020 г.).

Материалы печатаются в авторской редакции.

УДК 373.1
ББК 74.200.6

© ГАУ ДПО СОИРО, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Особенности организации образовательного процесса в сельской малокомплектной школе – индивидуализация обучения	4
2. Обучение детей с ОВЗ – создание специальных условий в сельской малокомплектной школе	8
3. Государственно-общественное управление образовательной организацией – учёт мнения обучающихся.....	11
4. Мотивация педагогического коллектива – повышение качества предоставляемой образовательной услуги	17
5. Командный метод управления – повышение квалификации педагогов	19
6. Оптимизация образовательного процесса	22
7. Эффективная система внутришкольного контроля.....	26
Список использованной литературы.....	29

1. Особенности организации образовательного процесса в сельской малокомплектной школе – индивидуализация обучения

Особенности организации учебного процесса в сельской малокомплектной школе связаны, прежде всего, со спецификой тех задач, которые решает сельская школа: воспитание сельского труженика, хозяина земли, конкурентоспособного, умеющего организовать прибыльное дело в условиях села.

На организацию учебного процесса существенно влияет малочисленность классов, которая, с одной стороны имеет положительные стороны, а с другой – создаёт определённые проблемы и для учителя, и для ребёнка. Представить урок, где присутствуют от 2 до 5 человек, городскому учителю сложно. Но предложение возникает почти всегда одно и то же: что ж не работать в таком классе, где можно организовать индивидуальную работу с каждым? Знание личностных особенностей, бытовых условий жизни ребёнка, отношений в семье позволяет использовать в работе индивидуализированные способы организации учебной деятельности ребёнка. Для таких уроков свойственны камерность, меньшая заорганизованность, здесь легче решаются проблемы дисциплины. Взаимодействие педагогов и учащихся отличается интенсивностью. Казалось бы, в таких условиях выше должны быть учебные успехи детей. Однако, практика показывает, что мотивация учения, познавательные интересы сельских школьников развиты значительно слабее, чем городских; успеваемость и качество образования чаще всего уступают городским учащимся.

Объясняется это многими причинами, в том числе малочисленностью классов и школы, которая создаёт ряд проблем:

- отсутствие соревновательности на уроках и в целом в учёбе учащихся одного класса, ограниченное число ориентиров для сравнения и оценки своих реальных успехов в учебной деятельности;
- ограниченный круг общения детей, что препятствует развитию коммуникативных умений, способности быстро реагировать на события в новой ситуации;
- психологическую незащищённость ребёнка, постоянное давление учителей на ученика, ожидание учеником того, что его обязательно спросят;
- ограниченные возможности для выбора предметов, занятий, педагогов, видов досуговой деятельности, общения и т.д.;
- однообразие обстановки, контактов, форм взаимодействия.

Перед педагогами встаёт организационная и методическая задача: учитывая достоинства малочисленности классов, найти способы решения

вышеуказанных проблем.

С учётом проблем, особенностей сельской малокомплектной школы могут быть определены основные идеи её развития, которые, должны стать руководящими для педагога при организации учебного процесса:

- идея сотворчества педагогов, учащихся и родителей, основанием которого является коллективное целеполагание, планирование, совместное обсуждение и решение проблем, совместная деятельность в обучении и воспитании;

- идея расширения связей с окружающим миром, обусловленная ограниченностью общения в условиях сельской малокомплектной школы, привлечение к обучению специалистов и родителей;

- идея взаимодействия детей разного возраста, которое выполняет множество социально-педагогических функций, предусматривает организацию совместной деятельности и общение учащихся разных классов на учебных занятиях, во внеклассной работе;

- идея педагогизации социального окружения школы, означающая использование воспитательного потенциала села, природы, культурного наследия, взаимодействие с местными учреждениями, а также влияние школы на развитие и обогащение сельского социума.

Указанные особенности, а также идеи развития учебного процесса находят отражение в содержании и методике обучения сельских школьников. Здесь складываются благоприятные условия для интеграции средств учебной и внеучебной деятельности, что позволяет разнообразить методы, формы организации деятельности учащихся, снять излишнюю напряжённость и заорганизованность в школьной жизни ребёнка.

Есть возможность разнообразить содержание и способы организации учебных занятий, экскурсий, конференций привлечение специалистов сельского хозяйства, медицины, библиотеки, клуба, центра детского творчества. Тесные связи школы и социума, а также школы и семьи позволяют привлечь к организации учебной деятельности родителей, а также местных жителей.

Одним из способов, решения обозначенных выше проблем в условиях малочисленности школы, является организация занятий с несколькими классами, т.е. с разновозрастной группой детей, – так называемое «разновозрастное обучение». Опыт показывает, что в зависимости наполняемости классов, изучаемой темы и формы занятия можно объединять учеников от двух до пяти классов, а в ряде случаев и всех детей школы. Речь идёт о принципиально новой организации занятий, для которых характерно разновозрастное обучение.

Разновозрастной обучение это – организация совместной учёбы детей разного возраста, направленная на решение, как общих для всех, так и частных, в зависимости от возраста, образовательных и воспитательных задач.

В условиях малокомплектной сельской школы возникает необходимость проведения занятий, на которых объединяются два, три и более класса, чаще – в начальной школе, реже в основном и среднем звене. Традиционно на таких занятиях дети из разных классов обычно работали независимо друг от друга, при этом практически отсутствовала совместная деятельность учащихся разного возраста, и, следовательно, не реализовывался воспитательный потенциал разновозрастного взаимодействия.

Главная идея разновозрастного обучения – взаимодействие учащихся во время учёбы. Что даёт такое обучение ребёнку? Каковы функции разновозрастного обучения?

Во-первых, оно выполняет функцию психологической защиты ребёнка. Ограниченный круг общения детей в классе, где обучается часто только 2–5 человек, создаёт для них особую психологическую напряжённость. Объединение учащихся разных возрастных групп расширяет их возможности, контакты, способствует развитию личности, взаимопониманию, улучшает и разнообразит их общение, повышает эмоциональность атмосферы, позволяет снять психологическое напряжение и преодолеть монотонность при организации учебного процесса. По данным исследований, ученик малокомплектной сельской школы чувствует себя комфортнее на занятии, которое объединяет несколько классов. На таких занятиях у школьников возникают дополнительные возможности утвердить себя, получить признание, особенно, если ученик оказывается в позиции старшего и ему поручают некоторые педагогические функции.

Во-вторых, разновозрастное обучение выполняет функцию социальной поддержки:

- помощь старших младшим в организации учебной деятельности;
- поддержка тех школьников, которые не могут реализовать себя по различным причинам в группе сверстников или на обычном уроке, а в этой ситуации осознают свою, оказавшись востребованными, как помощники педагогов при организации работы младших детей;

Более разнообразные и динамичные связи между учащимися требуют от них постоянного изменения своего ролевого участия, большей гибкости во взаимоотношениях, способствует обогащению коммуникативного и в целом социального опыта детей.

В-третьих, разновозрастное обучение выполняет компенсаторную функцию. Очень важно включать школьников в систему отношений, где они

приобретают опыт поведения взрослого человека, принимающие самостоятельные и ответственные решения. В среде сверстников лишь некоторые способны пробиться в организаторы, лидеры. На разновозрастном занятии старшим предоставляются дополнительные возможности выступить в этом качестве, выполнить роль консультанта, помощника педагога, руководителя группы, берущего на себя ответственность за других.

При организации совместной деятельности происходит взаимообогащение школьников разного возраста. В разновозрастных группах значительно выше уровень творчества, самостоятельности детей. Срабатываемость школьников разного возраста выше, а конфликтность ниже, чем в группах одновозрастного состава. Наличие значительных внутренних резервов разновозрастных групп препятствует возникновению конфликтов в трудных, напряжённых ситуациях

ФГОС предъявляет учителю новые требования, требования, к которым педагоги своих выпускников пока ещё не готовят. Где взять новые кадры? Они есть в любом педагогическом коллективе. Подавляющее большинство наших учителей при желании, пройдя курсы повышения квалификации или самоподготовку, будут готовы к реализации этих требований. Любой опыт, уже давший высокие результаты, может быть легко технологизирован и его освоение учителями идёт в предельно сжатые сроки. Если учитель освоит методику проведения уроков ведущими педагогами, он может быть успешным уже через короткий период времени.

В условиях сельской малокомплектной школы значительно сложнее обстоят дела с повышением квалификации учителей, обменом опытом учебно-воспитательной работы. Учительские коллективы сельских школ в среднем насчитывают 12–15 человек. Поскольку в таких школах, как правило, учителя-предметники представлены в единственном числе, то организовать внутришкольные методические объединения невозможно. Сложнее сельским педагогам поддерживать связь с различными методическими службами, библиотеками. В силу этого повышается роль самообразования в формировании педагогического профессионализма сельского учителя. Данные различных обследований показывают, что у сельских учителей значительно больше времени уходит на организацию внеклассной работы и классное руководство. Недостаточное количество на селе внешкольных детских учреждений приводит к тому, что вся внеучебная деятельность учащихся проводится под руководством и силами самих учителей.

Исключительно велика роль сельского учителя в культурной жизни села. Именно сельское учительство представляет собой основную часть сельской интеллигенции, главную культурную силу деревни. Большой удельный вес

учителей среди сельской интеллигенции и более низкий образовательный уровень жителей села обуславливают и специфические особенности культурно-просветительной и воспитательной работы сельского учительства среди населения. Учителей на селе можно встретить среди депутатов органов местного самоуправления, они часто выдвигаются в исполнительные органы власти, выступают организаторами культурно-массовых мероприятий.

Учитель должен уметь спланировать свою деятельность и деятельность учащихся, четко сформулировать тему, цель, задачи урока. И самое главное, учитель должен быть высококвалифицированным, творческим специалистом, любящим свою работу и детей.

Мы все, прекрасно понимаем, что качество обученности учеников в большей степени зависит не столько от способностей школьников и их желания учиться, сколько от учителя, его отношения к учебному предмету и учащимся.

Таким образом, по своему составу, условиям жизни и работы сельское учительство значительно отличается от учителей городских школ, что необходимо учитывать будущим педагогам в процессе общепедагогической подготовки в стенах высших и средних педагогических учебных заведений.

В соответствии с частью 4 статьи 66 ФЗ-273 организация образовательной деятельности по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования может быть основана на дифференциации содержания с учетом образовательных потребностей и интересов обучающихся, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение).

Таким образом, в случае реализации программы с углубленным изучением учебных предметов, предметных областей в соответствии с положением части 2 статьи 99 ФЗ-273 должны определяться отдельные нормативы для таких программ.

2. Обучение детей с ОВЗ – создание специальных условий в сельской малокомплектной школе

Политика государства в отношении детей с ограниченными возможностями здоровья претерпела в последние годы существенные изменения. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» законодательно закрепил принцип доступности образования для лиц с особыми образовательными потребностями: «Инклюзивное образование – обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия

особых образовательных потребностей и индивидуальных особенностей».

Ещё Л.С. Выготский указывал на необходимость создания такой системы обучения, в которой ребёнок с ограниченными возможностями здоровья не исключался бы из общества детей с нормальным развитием. Он считал, что задачами воспитания ребёнка с ограниченными возможностями является его включение в жизнь социума и осуществление компенсации его недостатка каким-либо другим путём. По его мнению, широчайшая ориентировка детей, имеющих нормальное психофизическое развитие, должна служить исходной точкой пересмотра специального образования.

В соответствии с требованиями федерального законодательства обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществляется по адаптированным образовательным программам как в специальных классах (группах) коррекционной (компенсирующей) направленности, так и в общеобразовательных классах (группах комбинированной направленности) посредством инклюзии. С целью обеспечения возможности реализации адаптированных основных общеобразовательных программ обозначенными способами в субъектах Российской Федерации должны быть определены специальные (повышенные) нормативы финансирования обеспечения прав детей на общее образование.

Сельская школа всегда была и является особым компонентом российского образования. И, пожалуй, всегда реализовывала без декларативного объявления этого факта инклюзивное образование. В сельской школе вместе обучаются здоровые дети и дети с ограниченными возможностями здоровья, то есть активно осуществляются интегративные и инклюзивные процессы. Связано это, зачастую, с тем, что особенности географического месторасположения школы способствуют тому, что все дети, живущие на данной территории, могут посещать только свою школу вне зависимости от особенностей ребёнка или предпочтений учителя.

В настоящее время в нашей области, да и в стране рынок образовательных услуг для детей с ограниченными возможностями здоровья на селе, чрезвычайно ограничен. Дети с ограниченными возможностями здоровья нередко остаются вне системы образования. Существуют ряд вопросов, которые диктуют необходимость инклюзивного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, особенно, в условиях сельской малокомплектной школы

Практика работы некоторых малокомплектных сельских школ области показывает, что дети с ограниченными возможностями здоровья способны заниматься в драматических и танцевальных кружках и спортивных секциях, участвовать в конкурсах и олимпиадах, реализовывать себя в живописи и

музыке. В этих случаях школьники с ограниченными возможностями здоровья испытывают меньшее чувство неполноценности, психологического дискомфорта, и легче интегрируются в общество. Таким образом, назрела необходимость ориентировать все малокомплектные школы на работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Структура инклюзивного образования в условиях сельской малокомплектной школы должна включать в себя: разработку соответствующей инклюзивной практики; всестороннее планирование инклюзивного обучения детей; в процесс должны включаться все учителя и администрация школы; включение родителей; методическое обучение учителей, специалистов, всех участников процесса инклюзии. Актуальность использования активных методов обучения заключается в том, что ученику с ОВЗ необходим: особый подход; необходимость интеграции обучающегося с ОВЗ в социуме, его социальная адаптация; чтобы учебный процесс стал более доступным и социально значимым.

Инклюзивное образование предполагает создание учебного плана на каждого ученика, имеющего ограниченные возможности здоровья, включающего как общеобразовательную программу, так и коррекционно-развивающую, с учётом имеющегося у него дефекта.

Структура имеющегося у ребенка дефекта может быть выявлена и правильно диагностирована только при участии в обследовании ребенка специалистов разного профиля: врача, психолога, дефектолога, логопеда. Такой подход к изучению ребенка позволяет правильно оценить весь симптомокомплекс имеющихся у него отклонений в развитии, дать адекватную оценку клинических, психологических, педагогических и других особенностей его развития. Педагогу важно знать уровень состояния развития ученика, его индивидуальные особенности, степень готовности к обучению.

Инклюзивное образовательное сообщество во многом изменяет роль учителя. Учителя способствуют активизации потенциала учащихся, сотрудничая с другими преподавателями в междисциплинарной среде без искусственного разграничения между специальными и массовыми педагогами. Учителя вовлекаются в разнообразные виды общения с учениками, так что узнают каждого индивидуально. Кроме того, учителя участвуют в широких социальных контактах вне школы, в том числе с социальными ресурсами поддержки и родителями. Такая профессиональная позиция учителя позволяет ему преодолеть свои опасения и тревоги, выйти на совершенно новый уровень профессионального мастерства, понимания своих учеников и своего призвания.

Сегодня уже не стоит вопрос о целесообразности интегрированного обучения детей с ОВЗ в сельской малокомплектной школе – это законодательно

закрепленный факт.

Во всех случаях важнейшая задача сопровождения детей с ОВЗ – помочь им успешно интегрироваться в общеобразовательную школу, в среду сверстников, чтобы они чувствовали себя комфортно и развивались с учетом своих возможностей.

3. Государственно-общественное управление образовательной организацией – учёт мнения обучающихся

Государственно-общественное управление – это такое управление школой, в котором сочетаются деятельность субъектов управления государственной и общественной природы, а именно обучающиеся, их родители, работники образовательного учреждения и общественность.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2020).

Статья 26. Управление образовательной организацией

1. Управление образовательной организацией осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, установленных настоящим Федеральным законом.

2. Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

3. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации.

4. В образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования – общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет (в образовательной организации высшего образования – ученый совет), а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

5. Структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция органов управления образовательной организацией, порядок принятия ими

решений и выступления от имени образовательной организации устанавливаются уставом образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. В целях учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в образовательной организации:

1) создаются советы обучающихся (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования – студенческие советы), советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся или иные органы (далее – советы обучающихся, советы родителей);

2) действуют профессиональные союзы обучающихся и (или) работников образовательной организации (далее – представительные органы обучающихся, представительные органы работников).

Как показывает практика, в большинстве своём в школах государственно-общественное управление представлено в следующем виде:

Директор школы определяет совместно с Управляющим советом школы стратегию развития школы, представляет её интересы в государственных и общественных инстанциях. Общее собрание трудового коллектива утверждает план развития школы. Директор школы несет персональную юридическую ответственность за организацию жизнедеятельности школы, создает благоприятные условия для развития школы.

Управляющий совет – это коллегиальный орган управления Учреждения, состоящий из избранных, кооптированных и назначенных членов и имеющий управленческие (властные) полномочия, определенные уставом Учреждения, по решению ряда важных вопросов функционирования и развития Учреждения. Управляющий совет является высшим органом самоуправления, так как он представляет интересы всех групп участников образовательного процесса, т.е. учащихся, родителей (законных представителей) и работников Учреждения. Подлинное сочетание государственного и общественного управления образовательной организации может быть реализовано в управляющем совете.

Управляющий совет формируется на срок до 4-х лет. Директор Учреждения входит в состав управляющего совета по должности как представитель администрации. В состав управляющего совета может быть

делегирован представитель Учредителя.

В состав управляющего совета входят:

– представители родителей (законных представителей) учащихся (общее количество избранных в состав управляющего совета представителей родителей должно быть не менее 1/3 общего числа избираемых членов управляющего совета);

– представители учащихся 2-й и 3-й ступени обучения (9–11 классы);

– представители работников Учреждения;

– кооптированных представителей.

– представителей общественности,

– представителя Учредителя.

Члены управляющего совета из числа родителей (законных представителей) избираются представителями родителей учащихся, избранными на классных родительских собраниях всех ступеней общего образования, путем принятия решения простым большинством голосов.

Члены управляющего совета из числа работников избираются общим собранием трудового коллектива. При этом педагогические работники должны составлять не менее 2/3 от числа избранных в состав управляющего совета работников.

Представители учащихся избираются в совет по одному из второй и третьей ступени обучения.

Представитель Учредителя (1 человек) назначается в совет Учреждения Учредителем или уполномоченным им органом.

Представитель общественности (1 человек) представляется в совет любым лицом или через самовыдвижение.

Учредитель вправе направить наблюдателей для контроля за соблюдением сроков и процедур выборов управляющего совета.

Компетенции Управляющего совета:

– определение основных перспективных направлений функционирования и развития школы (совместно с педагогическим советом);

– привлечение общественности к решению вопросов развития школы;

– содействие по созданию в Учреждении оптимальных условий и форм организации образовательного процесса;

– финансово-экономическое содействие работе Учреждения за счет рационального использования выделяемых Учреждению бюджетных средств и содействию привлечению внебюджетных источников для обеспечения деятельности и развития Учреждения;

– контроль качества и безопасности условий обучения и воспитания в Учреждении, принимает меры к их улучшению;

- утверждение программы развития школы по представлению руководителя Учреждения;
- обеспечение участия представителей общественности в процедурах итоговой аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;
- участие в подготовке и утверждение публичного (ежегодного) доклада руководителя Учреждения, предоставление учредителю и общественности информации о состоянии дел в школе;
- участвует в распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;
- рассмотрение жалоб и заявлений учащихся, родителей (законных представителей) на действия (бездействия) педагогических и административных работников Учреждения;
- заслушивание отчета руководителя Учреждения по итогам учебного и финансового года

Решения управляющего совета, принятые в рамках его компетенции, являются обязательными для директора Учреждения, работников Учреждения, учащихся и их родителей (законных представителей).

Педагогический совет. Членами педагогического совета являются все педагогические работники Учреждения, включая совместителей. Председателем педагогического совета является директор Учреждения. Он назначает своим приказом секретаря педагогического совета сроком на один год.

1) Заседания педагогического совета созываются не реже четырёх раз в год в соответствии с планом работы Учреждения. Ход заседания педагогического совета и решения оформляются протоколом, который подписывается председателем педагогического совета и секретарем. Книга протоколов педагогического совета хранится в Учреждении 75 лет.

2) Компетенция педагогического совета:

- разрабатывает и принимает образовательную программу Учреждения;
- обсуждает и принимает решения по любым вопросам, касающимся содержания образования;
- принимает план работы на учебный год;
- разрабатывает, принимает и представляет на согласование управляющему совету распределение часов «школьного компонента»;
- принимает решения о проведении промежуточной аттестации учащихся и количестве предметов;
- решает вопрос о допуске учащихся выпускных 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, награждении учащихся похвальными

грамотами, золотыми и серебряными медалями;

- решает вопрос об условном переводе учащихся, имеющих академическую задолженность по одному предмету, в следующий класс;

- решает вопрос об оставлении на повторный год обучения или переводе на семейное образование (по усмотрению родителей (законных представителей) учащихся, имеющих академическую задолженность по двум или более предметам по результатам учебного года;

- решает вопрос о переводе в следующий класс учащихся, освоивших в полном объеме образовательные программы;

- обсуждает в случае необходимости успеваемость и поведение отдельных учащихся в присутствии их родителей (законных представителей);

3) Решения педагогического совета принимаются открытым голосованием. Решение педагогического совета Учреждения считается правомочным, если на его заседании присутствовало не менее двух третей состава и считается принятым, если за решение проголосовало не менее половины членов списочного состава педагогического совета Учреждения. При равном количестве голосов решающим является голос председателя педагогического совета. Решение педагогического совета Учреждения, принятое в пределах его полномочий, является обязательным для выполнения всеми членами педагогического коллектива.

Общее собрание работников образовательного (далее – общее собрание). Общее собрание работников образовательного Учреждения составляют все работники Учреждения.

В начале каждого учебного года на первом заседании общего собрания открытым голосованием избирается председатель и секретарь общего собрания. Срок полномочий председателя и секретаря составляет один учебный год.

Компетенция общего собрания:

- обсуждает и принимает коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка;

- создает постоянные и временные комиссии по различным направлениям работы, определяет их полномочия;

- вносит предложения Учредителю по улучшению финансово-экономической деятельности Учреждения;

- заслушивает отчет директора, отдельных работников;

- принимает Устав Учреждения;

- рассматривает кандидатуры учителей, представляемых к почетному знаку «Почетный работник общего образования» и к почетным званиям «Заслуженный учитель РФ»;

Общее собрание собирается по мере необходимости и правомочно при

наличии не менее половины всех работников Учреждения.

Решение общего собрания считается принятым, если за него проголосовало 50% присутствующих и является обязательным для работников, учащихся и их родителей (законных представителей). Процедура голосования устанавливается общим собранием.

Родительский комитет избирается на общешкольном родительском собрании и ему подотчетен. Основными задачами родительского комитета являются:

- содействие администрации Учреждения в совершенствовании условий для осуществления образовательного процесса, охраны жизни и здоровья учащихся, свободного развития личности, в защите законных прав и интересов учащихся, в организации и проведении общешкольных мероприятий;

- организация работы с родителями (законными представителями) учащихся по разъяснению их прав и обязанностей, значения всестороннего воспитания ребенка в семье;

- координация деятельности родительских комитетов классов;

- контроль качества питания и медицинского обслуживания учащихся;

- взаимодействие с педагогическим коллективом учреждения по вопросам профилактики правонарушений, безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних учащихся.

В целях учета мнения учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и педагогических работников по вопросам управления Учреждением и при принятии Учреждением локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и педагогических работников в Учреждении создаются:

- 1) совет учащихся;

- 2) совет родителей.

Компетенция, права и обязанности которых закреплены в локальных нормативных актах Учреждения

В школе организуется школьное ученическое самоуправление – форма организации жизнедеятельности коллектива учащихся, обеспечивающая развитие их самостоятельности в принятии и реализации решений для достижения общественно значимых целей, которое способствует более успешной социализации выпускников, так как наши школьники осваивают разные социальные роли, учатся руководить и подчиняться. Осуществляется преемственность деятельности учащихся на всех возрастных ступенях обучения. Исполнительным органом школьного ученического самоуправления,

действующим между всеми возрастными ступенями обучения, является совет старшеклассников. Деятельность органов школьного ученического самоуправления направлена на координацию ученических коллективов. Органом самоуправления классов является актив класса.

К компетенции органов школьного ученического самоуправления относятся:

- создание рабочих органов, выбор актива, делегатов;
- организация сборов, конференций;
- взаимодействие с органами управления школой, обозначенными в Уставе, Положениях;
- разработка внутренних законов, правил, требований;
- планирование классной, школьной, внешкольной деятельности; формирование уклада школьной жизни;
- организация и участие в образовательной, проектной, творческой, исследовательской, досуговой, здоровьесберегающей деятельности;
- поддержание дисциплины и порядка в школе.

4. Мотивация педагогического коллектива – повышение качества предоставляемой образовательной услуги

В соответствии с требованиями ФГОС, деятельность всего педагогического коллектива школы должна быть направлена на повышение качества образования и развитие образовательной мотивации школьников, формирование и преобразование образовательной среды с тем, чтобы она стала комфортной, развивающей для их активной познавательной деятельности. Воспитать нравственного, ответственного, инициативного и компетентного гражданина России, сформировать у него потребности в непрерывном образовании. Создать условия для приобретения навыков, позволяющих современному человеку успешно адаптироваться к динамично меняющемуся миру.

Чтобы добиться этого, директор сельской малокомплектной школы должен решить ряд задач, таких как:

- повысить компетентность педагогического коллектива, обеспечивающую высокое качество и результативность всего образовательного процесса;
- создать условия для роста мотивации и заинтересованности в повышении профессиональной компетенции всех педагогов школы;
- создать необходимые условия организации труда, способствующие

эффективному росту педагогического мастерства;

- организовать эффективную службу мониторинга успешности педагогов школы;
- отслеживать эффективность обучающих мероприятий по повышению квалификации педагогов;
- сформировать коллектив единомышленников;
- создать оптимальную систему морального и материального стимулирования педагогов школы.

Решение этих задач всецело зависит от компетентности директора школы путём целенаправленной деятельности в реализации новых подходов к управлению в части усиления мотивации, наиболее эффективного использования потенциала каждого педагога. Согласно п. 8 ст. 51 Закона «Об образовании в РФ», «руководитель образовательной организации несёт ответственность за руководство образовательной... деятельностью образовательной организации».

Главная задача руководителя развиваться самому, помогать развиваться другим, научить их открывать новое, радоваться интеллектуальной деятельности. И на первом этапе ответить на вопросы: что мы имеем, каких результатов достигли? что нас не удовлетворяет? что мы хотим изменить в соответствии с новыми требованиями? Восточная мудрость гласит «для того, кто никуда не плывет, не бывает попутного ветра». Современность требует от руководителя мобильности, гибкости, конкурентоспособности, умения выбрать правильное направление своей деятельности и достаточно четко представлять ее результат. Все нововведения, происходящие в области образования, являются для коллектива отправной точкой для создания и внедрения новых проектов.

Анализируя результаты управленческих действий ряда директоров сельских малокомплектных школ, таких к примеру как Ковалёв Александр Владимирович (директор МБОУ «Ситьковская ОШ» Велижского района, заслуженный учитель РФ), можно прийти к выводу, что при работе школы в инновационном режиме: педагоги развивают свои профессиональные и личные качества; руководитель обеспечивает успех деятельности педагогов; коллектив работает в творческом поисковом режиме.

По мнению многих исследователей, чтобы создать успешный, творчески работающий педагогический коллектив, руководитель сам должен быть Универсалом.

Сегодня директор сельской малокомплектной школы – это менеджер и психолог, юрист и экономист, прораб и завхоз, методист и делопроизводитель – все в одном лице. Директор должен, постоянно заниматься самообразованием,

быть стрессоустойчивым и уравновешенным. Уметь сохранять самообладание и не впадать в панику в критических ситуациях, быть способным решать несколько проблем одновременно, брать на себя ответственность и принимать решения. Обладать чувством юмора и оптимизмом. Иногда только они и спасают. «Мир выжил, потому что смеялся». Необходимо развивать в себе умение находить положительное там, где другие видят только трагедию. Быть организованным и собранным. Время – самый дефицитный ресурс. Тайм-менеджмент – обязательно! Иначе ничего не успеешь, погрязнешь под ворохом бумаг. Успех – от слова «успеть».

Несомненно, мощным мотивирующим средством трудового поведения педагога является интерес к работе, принимая во внимание мотив самоутверждения. Чем больше знаний имеет педагог, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, её процесс, а не только плата за труд. В интересной работе человек реализует свой психологический потенциал, этому способствует разработанная система повышения квалификации педагогов: самообразование, посещение методических объединений, участие в методических мероприятиях, включая научно-практические конференции, курсы повышения квалификации. Совершенствование профессиональной компетенции влияет на выбор средств мотивации труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что использование приемов мотивации и стимулирования должно быть комплексным, необходимо сочетание моральных и материальных стимулов, позитивных и негативных. Только в этом случае управленческая деятельность будет эффективной. Управление персоналом должно охватывать весь кадровый состав организации. Кроме того, хотя руководитель образовательного и обладает рядом инструментов по успешному мотивированию коллектива в целом, однако, большую роль играют и особенности мотивационной сферы каждого конкретного специалиста. К каждому педагогическому специалисту необходимо применять индивидуальный подход, учитывая его особенности, тогда его отдача будет максимальной.

5. Командный метод управления – повышение квалификации педагогов

Управленческо-педагогическая команда сельской малокомплектной школы, есть специально созданная группа педагогов (возможно весь педагогический коллектив) для комплексных структурных изменений

дидактической, воспитательной, научно-методической, управленческой, ресурсной подсистем данного образовательного учреждения.

Деятельность такой команды должна строиться на взаимном согласии по принимаемым решениям, в результате переговоров и нахождении компромиссов.

Преимущество командного метода управления заключаются:

- в приоритете цели совместной деятельности над личными целями;
- в высокой личной ответственности каждого члена команды;
- в высокой самоорганизованности и самодисциплине каждого члена команды;
- в том, что руководитель является инициативным и целеустремлённым неформальным лидером;
- в ориентации всех педагогов на высокое качество результатов
- в взаимопомощи и взаимоуважении;
- в преобладании нематериальной мотивации членов команды;
- в отсутствии двойных стандартов

Исполнение планов по модернизации сельской малокомплектной школы, после того, как мотивация членов команды, процесс становления проекта стабилизируется, и команда проекта может работать с высокой эффективностью на протяжении всего периода его осуществления.

Трансформация команды и её реформирование по завершению работы над проектом.

Главным критерием эффективности работы команды будет результат реализованного проекта требуемого качества.

И всё-таки, приступая к любой инновационной работе, директор сельской малокомплектной школы, в первую очередь должен организовать мониторинг готовности школы к данной деятельности и в особенно готовность самого педагогического коллектива, всех его членов.

Педагог как менеджер должен владеть всем инструментарием методов обучения, как технолог – способами получения конкретного результата, выступать в роле организатора (тьютора) самостоятельной познавательной деятельности школьников, их консультанта и помощника. Этого можно достичь лишь постоянным совершенствованием своего мастерства.

Повышение компетентности учителя сельской малокомплектной школы является важнейшим условием в достижении результатов задекларированных ФГОС. Учитель, являющийся подлинным профессионалом, отличается высокой ответственностью, любознательностью, настойчивостью в стремлении к приобретению новых знаний, высокой нравственностью. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой

индивидуальности учителя, формирования готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к педагогическим инновациям.

«Учитель живёт до тех пор, пока он учится. Как только он перестаёт учиться, в нём умирает учитель», – говорил К.Д. Ушинский.

Мы все, прекрасно понимаем, что качество обученности учеников в большей степени зависит не столько от способностей школьников и их желания учиться, сколько от учителя, его отношения к учебному предмету и учащимся.

Исследования, в которых принимались во внимание все доступные данные об эффективности работы учителей, проведенные рядом специалистов, свидетельствуют о том, что учащиеся в классах высококвалифицированных учителей прогрессировали намного быстрее, чем дети, которые попали к учителям низкой квалификации.

Безусловно, сам учитель должен быть цельной натурой: творческой, неординарной, целеустремлённой, пылкой, равнодушной. Требований к педагогической деятельности становится всё больше и больше, а значит педагогу необходимо постоянно повышать свою квалификацию, быть компетентным во всех областях своей деятельности, так как от этого напрямую зависит успех его учеников.

Нынешние условия повышения своего профессионального мастерства предоставляют педагогу:

- Проектирование собственных индивидуальных образовательных маршрутов;
- Всевозможные курсы повышения квалификации;
- Организацию стажировок у ведущих педагогов района или области;
- Включение в состав рабочих и творческих групп;
- Участие в аттестации;
- Возможность получения ценного опыта своих коллег;
- Возможность поработать в команде с коллегами;
- Стимулирование его деятельности;
- Самообразование;
- Обучение использованию современных методик, форм, видов, средств обучения и новых технологий, в том числе интерактивных в деятельностных формах;
- Обобщение, распространение, трансляция своего педагогического опыта;
- Участие в различных профессиональных конкурсах;
- Формирование ИКТ-компетентности;
- Возможность работы в информационной среде (дистанционная школа);

- Возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- Постоянный характер повышения своего профессионального мастерства.

6. Оптимизация образовательного процесса

Сегодня становится ясно, что организация обучения в малочисленной сельской школе имеет свою специфику, не позволяющую ей эффективно функционировать, опираясь на традиционную модель организации процесса обучения.

Сельская малочисленная школа не может обеспечить всех педагогов необходимой учебной нагрузкой по специальности. По таким учебным предметам как физика, биология, география, химия, история и другим в сельской школе нельзя иметь учителя, преподающего один учебный предмет, поэтому ему чаще всего приходится преподавать две-три дисциплины. Это ставит его в сложнейшие условия, к которым не готовили в педагогическом вузе. Учителю малочисленной сельской школы, имеющему в учебной нагрузке предметы не по специальности, приходится изыскивать дополнительное время на теоретическое и практическое освоение содержания и технологии его обучения новому для него предмету. Переход от одного предмета к другому в течение учебного дня отрицательно сказывается на его здоровье, эмоциональном состоянии. В таких условиях сельский учитель находится ежедневно в течение многих лет. Всё это отражается на качестве его работы и, как следствие, на качестве образования сельских школьников.

Созданная на основе «Концепции реструктуризации сети образовательных учреждений, расположенных в сельской местности Российской Федерации», Программа развития сельской школы и разработанные модели оптимизации сети сельских образовательных учреждений по существу не решают проблемы, напротив, требуют больших материальных затрат для их внедрения и способствуют закрытию малых неперспективных школ.

Смоленская область, в числе 18 других областей, приняла участие в федеральном эксперименте по реализации этой программы.

На все ли вопросы эксперимент дал ответы? На большинство действительно дал, но поднял и ряд новых, без решения которых невозможно предоставить сельскому ученику качественное образование, а педагогу обеспечить это качество. Одной из проблем стал перевод среднего образования в режим профильного обучения. Но сельская школа, в следствие своей

малокомплектности, с введением профильного обучения будет испытывать очень большие трудности. Она, по мнению Министерства РФ, должна была превратиться в профильную школу, лицей или гимназию. А можно ли на селе с малой численностью детей создать такое образовательное учреждение? Дальнейший опыт лишь подтвердил не реальность таких предложений.

Исследовательская работа, проведенная в сельских школах Смоленщины сотрудниками лаборатории «Сельская школа» Смоленского ИУУ, позволила сделать вывод: на селе невозможно создать универсальное образовательное учреждение, которое удовлетворяло бы все образовательные потребности школьников. Необходимо создать региональную систему общеобразовательных учреждений, удовлетворяющую эти потребности, а также разработать методические пособия в электронном виде, для учителей ведущих несколько предметов. Кроме того, необходимо обеспечить все сельские малокомплектные школы устойчивым выходом в интернет для предоставления сельским школьникам получать дополнительное образование посредством дистанционного обучения.

В последние годы, в системе образования Смоленской области, получает широкое распространение дистанционное обучение с подключением к всероссийским и международным системам информации Интернет. Следствием чего стал обмен передовым педагогическим опытом, участие педагогов и обучающихся в вебинарах, семинарах, конференциях и т.д.

Педагоги включились в разработку образовательных ресурсов нового поколения, которые должны привести к принципиальным изменениям результатов образования, расширению возможностей реализации индивидуальных образовательных программ обучающихся.

В настоящее время в Смоленском образовании набирает силу процесс интегрирования образования всех видов в единую систему образования. Проявление данной тенденции отражает объективные процессы на реализацию доступной, качественной образовательной среды всем обучающимся, вне зависимости от того в какой образовательной организации они обучаются.

Задача очень сложная и в одиночку сельские школы, в большинстве своём, её решить не смогут. В этой связи заслуживает пристального внимания опыт сотрудничества образовательной системы Починковского района с педагогическим коллективом МБОУ СШ № 33, одной из лучших школ г. Смоленска, входящую в число 100 лучших школ России на протяжении трёх лет по результатам ЕГЭ.

Инициатором данного сотрудничества стал районный отдел образования, который проанализировав результаты мониторинговых исследований, не удовлетворился качеством обучения, хотя и на тот момент оно было весьма не

плохим, и решил:

Создать комплексную систему предоставления учащимся сельских школ образовательных услуг высокого качества;

Построить эффективную модель научно– методического сопровождения образовательного процесса в школах района;

Повысить профессиональное мастерство педагогов района.

Для этого отдел образования, совместно с ГАУ ДПО СОИРО спланировали и провели обучающие семинары:

– по проектированию современного урока для различных категорий учителей. Семинары провел Петруленков В.М., профессор ГАУ ДПО СОИРО;

– для директоров и заместителей директоров общеобразовательных организаций «Соответствие структуры и содержания образовательной программы ФГОС начального общего, основного общего и среднего общего образования». Семинар провел Захаров С.П., проректор по оценке качества и системы образования ГАУ ДПО СОИРО;

– «Инновационные подходы к современному уроку» – на базе МБОУ Октябрьской ОШ и на базе МБОУ Самолубовской ОШ, проведение открытых уроков учителями школ. Семинар провел Петруленков В.М., профессор ГАУ ДПО СОИРО.

И, кроме того, отдел образования Починковского района (руководитель Ковжарова Н.В.) и педколлектив МБОУ СШ № 33 г. Смоленска (директор Жойкин С.А.), договорились о совместных партнёрских связях педагогического коллектива городской школы с педагогами сельских школ района.

Таким образом, МБОУ СОШ № 33 выступает в роли своеобразного «ресурсного центра», поставив перед собой следующие задачи:

1. Создание методического пространства в сети общеобразовательных учреждений для успешной реализации требований ФГОС в целях оптимизации формирования интеллектуально-нравственной культуры учащихся;

2. Обеспечение партнерских школ учебно-методическими материалами, в том числе учебными планами, программами учебных предметов, методическими, дидактическими, контрольно-измерительными и иными материалами;

3. Создание условий для социальной успешности выпускников, формирования у них более прочных знаний, умений, воспитания;

4. Проведение конкурсных мероприятий для учащихся школ района, в том числе олимпиад, конкурсов, конференций и иных мероприятий;

5. Проведение образовательных мероприятий для учащихся в том числе: образовательных сессий, тренингов, сетевых событий, и иных мероприятий;

6. Проведение образовательных мероприятий для учителей, в том числе

семинаров и совещаний, круглых столов, мастер-классов, стажировок и иных мероприятий;

7. Проведение экспертизы деятельности партнерских школ, осуществление консалтинга и ретрансляции образовательных инноваций, организация прикладных исследований и разработок;

8. Повышение эффективности использования ресурсного потенциала образовательных организаций.

Реализуя эти цели были проведены:

– семинар для педагогов и руководителей общеобразовательных организаций Починковского района «Соответствие рабочих программ начального общего, основного общего и среднего общего образования требованиям ФГОС»;

– семинар для заместителей руководителей общеобразовательных организаций был проведен практико-ориентированный «Системно-деятельностный подход в формировании УУД». Семинары провела Куришкина Л.А., заместитель директора по научно-методической работе школы, заслуженный учитель РФ, кандидат педагогических наук;

– семинары для руководителей общеобразовательных организаций: «Планирование деятельности образовательной организации как механизм достижения качественных результатов» и «Управление качеством образования в условиях реализации ФГОС». Семинары провёл директор школы Жойкин С.А.;

– учителя математики школ района принимали участие в расширенном заседании кафедры математического образования МБОУ СШ № 33 г. Смоленска;

– заместители руководителей образовательных организаций района участвовали в работе дискуссионной площадки «Современный учитель и наука», а также в обсуждении актуальных вопросов проблемного поля «От педагога-практика к педагогу-исследователю»;

– педагогами МБОУ СШ № 33, для сельских учителей, регулярно проводятся консультации и групповые собеседования.

Районная методическая служба в лице Тарасенковой Н.М. является координатором данной инновационной деятельности.

Учитывая результаты мониторинга работы структурных подразделений методической сети, роста профессионального мастерства и содержание затруднений в работе педагогов, промежуточных итогов инновационной деятельности и других показателей, было спланировано содержание основных направлений работы всех подструктур, а от них для каждого учителя.

Совершенствование учебно-воспитательного процесса в школах района

проводилось через обновление содержания образования, современные образовательные и педагогические технологии (технология развития критического мышления, технология реализации принципа ценностной ориентации и успеха, технология проектного обучения, информационные технологии), через управление и контроль, организационно-методическое обеспечение системы повышения квалификации педагогических коллективов.

Анализ результатов проводимой инновационной деятельности позволяет сделать вывод, что проведенная совместная работа педагогического коллектива МБОУ СШ № 33 г. Смоленска и системы образования Починковского района способствовала развитию педагогических коллективов, повышению ориентации педагогов на достижение высоких результатов учебно-воспитательной и инновационной деятельности.

7. Эффективная система внутришкольного контроля

Каждый руководитель школы должен иметь четкое представление о том, как развивается школа, как совершенствуется образовательный процесс. Иными словами, нужна информированность обо всех сферах жизни и деятельности коллектива, необходима постоянная обратная связь. Полную достоверную информацию можно получить только с помощью хорошо налаженного внутришкольного контроля.

Внутришкольный контроль – это одна из основных функций управления, направленная на получение информации о деятельности педагогов и ее оценку с целью принятия конструктивных решений и оптимизации управления и самоуправления в школе.

Внутришкольный контроль – это:

- оказание методической помощи педагогам с целью совершенствования и развития мастерства;
- взаимодействие администрации и педагогического коллектива, ориентированное на повышение эффективности образовательного процесса;
- вид деятельности руководителя совместно с педагогическим коллективом и общественностью по установлению соответствия качества образования общегосударственным требованиям на диагностической основе.

ВШК направлен на оценивание состояния всех систем, компонентов, ступеней УВП, выявление причин достижений и недостатков в работе, т.е. выявление проблем, изменение условий (коррекция) деятельности того или иного объекта.

На основе инспектирования фиксируются недостатки в управлении,

успехи в развитии.

Задачами внутришкольного контроля являются сбор и обработка информации о состоянии образовательного процесса и о реализации управленческих решений. Без этого вести речь о развитии школы неуместно.

Общие цели ВШК:

- получение объективной информации о состоянии педагогического процесса в школе;
- установление степени соответствия фактического состояния педагогического процесса в школе к программируемому;
- коррекция.

Основными принципами внутришкольного контроля считаем:

- плановность (проект плана внутришкольного контроля наработывается в течение всего текущего года, темы контроля намечаются на основании предшествующих инспектирований и решений (выводов) по ним. Плановность внутришкольного контроля обеспечивает создание комфортных психологических условий для развития всех объектов ОУ);
- обоснованность (четкое представление, понимание о том, что контролировать, когда и во имя чего);
- полнота (охват всех компонентов, направлений системы жизнедеятельности школы, а также результативность их взаимодействия в достижении поставленных целей и задач;
- теоретическая и методическая подготовленность (достаточный уровень компетентности тех людей, кто готовится к предстоящему инспектированию);
- открытость (это один из самых важных принципов ВШК. Каждый непосредственный участник УВП должен знать, в каком «состоянии» он находится, с целью дальнейшего планирования своего будущего развития);
- результативность (принятое решение (вывод) должно быть выполнимым, конкретным, направленным на положительные изменения, рост);
- перманентность – непрерывность (особенно важен этот принцип при отслеживании результатов труда учителя, что делает процесс формирования его профессиональной компетентности непрерывным).

Полноценный контроль должен охватывать все объекты системы образования:

- качество знаний и воспитания;
- уровень здоровья;
- качество организации методической работы;
- программно-методическое обеспечение;
- работа с родителями;
- ученическое самоуправление;

- безопасность жизнеобеспечения образовательного процесса;
- психологическое состояние и условия.

Направления ВШК:

- дидактическая деятельность учителя;
- воспитательная деятельность учителя;
- развитие учащихся средствами учебного предмета;
- уровень педагогического мастерства;
- работа с документацией (учебной, нормативной и т.д.);
- выполнение санитарно-гигиенического режима;
- организационно-управленческая деятельность.

Особенностью сельской малокомплектной школы является то, что, в большинстве своём, директор является единственным административным сотрудником, однако требования по качеству учебно-воспитательного процесса такие же, как и в крупной городской школе.

В любой сельской школе есть учителя, чья компетентность, добросовестность, самокритичность проверена практикой и неоднократно подтверждалась высокой результативностью различных срезов, добротными знаниями учеников. Таких учителей, проявляющих особую активность в работе, принципиальных, желательно привлекать к различным формам изучения деятельности коллег, направлений УВР в школе. Надо не только спрашивать с учителя, но и доверять ему в вопросах диагностики и контроля. Единоначалие в инспектировании снижает его результативность.

Любой контроль осуществляется в определенной последовательности:

- обоснование (планирование по конечным результатам);
- цель;
- алгоритм контроля (план);
- сбор и обработка информации;
- анализ результатов контроля, выводы;
- обсуждение итогов или выход.

Для подведения итогов контроля используем такие формы:

- педсовет;
- административное совещание (при директоре,);
- заседания методического совета;
- приказ по школе, справки, собеседования с учителями;
- заседание профкома.

Важным условием эффективности ВШК является информированность всех участников образовательного процесса о его содержании (планирование), сроках, результатах и планируемых решениях.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. От 31.07.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступил в силу с 01.09.2020).
2. Байбородова Л.В. Серебренников Л.Н. Проектная деятельность школьников в разновозрастных группах: пособие для учителей общеобразовательных организаций. – М.: Просвещение, 2013. – 175 с.
3. Боровлёва Н.Е. Оптимизация процесса обучения в малочисленной сельской школе: диссертация на соискание звания к.п.н.
4. Гореева Т.Г. Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях сельской школы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 6. – С. 77–81. [Электронный ресурс] – URL: <http://e-koncept.ru/2017/770032.htm>.
5. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практическое пособие / И.В. Мишурова. – М.: MapT, 2016. – 272 с.
6. Осетрин К.Е., Обухов В.В., Управленческо-педагогическая команда как механизм модернизации малокомплектной сельской школы.
7. Сергеева В.П. Организация системы внутришкольного контроля за учебно-воспитательным процессом.
8. Электронный ресурс – URL: <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library>.
9. Третьяков П.И. Управление школой по результатам: Практика педагогического менеджмента. – М.: Новая школа, 1997.
10. Третьяков П.И. Оперативное управление качеством образования в школе: Теория и практика. Новые подходы. – М.: Скрипторий 2003, 2004.
11. Харисов Т. Внутришкольное управление: единая система контроля, аттестации и повышения профессионального уровня учителя // Сельская школа. – 2004. – № 3.
12. Фёдорова Л. Как демократизировать внутришкольный контроль // Сельская школ. – 2006. – № 5.

Для заметок

Автор-составитель:
Петруленков Вячеслав Михайлович

**Рекомендации по повышению эффективности деятельности
сельских малокомплектных школ**

Для руководителей сельских малокомплектных школ

Подписано в печать 08.12.2020 г. Бумага офсетная.

Формат 60х84/16. Гарнитура «Times New Roman».

Печать лазерная. Усл. печ. л. 2.

Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а

