Региональная общественная организация

«Забайкальское педагогическое общество»

ГУ ДПО «Институт развития образования

Забайкальского края»

комитет образования городского округа «Город Чита»

Лаборатория управления развитием образования (ЛУРО)

Управление образовательной организацией в современных условиях: практики образовательного менеджмента г. Читы

31 марта 2025 г.

Чита

Чита, 2025

ББК 74.048

УДК 371.113

У 67

*Печатается по решению Правления РОО «Забайкальское педагогическое общество»*

**Управление образовательной организацией в современных условиях: практики образовательного менеджмента г. Читы /под ред. Г.И. Зимирева – Чита: ИРО Забайкальского края, 2025. – 82 с.**

**ISBN 978-5-6045472-8-1**

В сборнике статей представлены многообразные управленческие практики в образовательных организациях г. Читы Забайкальского края. Рассматриваются вопросы кадровой политики в образовательной организации, управления по результатам, цифровизации управления, методической работы с различными категориями педагогических работников.

Материалы сборника будут полезны организаторам образования, студентам и аспирантам.

**ББК 74.048**

**УДК 371.113**

ISBN 978-5-6045472-8-1

© РОО «Забайкальское педагогическое общество», 2025

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Никифорова Н.Ю. О СОЗДАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ СРЕДЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Г. ЧИТЫ. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ | 5 |
| Скубиева С.В. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 13 |
| Зимирев Г.И. ДИНАМИКА КОНТИНГЕНТА ШКОЛЬНИКОВ НА ЭТАПЕ ПЕРЕХОДА С УРОВНЯ ОСНОВНОГО НА УРОВЕНЬ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ (НА МАТЕРИАЛАХ Г.ЧИТЫ) | 20 |
| Бондарь Е.Ф. УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТАМИ: ТОЧКИ ОТСЧЕТА И ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ | 24 |
| Багаева Ю.А. ЦИФРОВИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ШКОЛЫ | 31 |
| Швец И.Г., Козлова В.А. ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ В КОНТЕСТЕ ПРОЕКТА «БЕРЕЖЛИВОЕ УПРАВЛЕНИЕ» | 38 |
| Дамбаева Б.Б. ИНЖЕНЕРНЫЕ КЛАССЫ – ТРЕНД ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ | 51 |
| Тюменцева Е.А. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА УРОВНЕ ГОРОДСКОГО ОКРУГА | 57 |
| Гудукина И.К. ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ШКОЛЬНИКОВ В ОЛИМПИАДНОМ ДВИЖЕНИИ | 63 |
| Дудкина М.В., Григорян Е.Г. ЗНАЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДЕТСКИХ КОНКУРСОВ В ОБОБЩЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ПО ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОМУ И ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ | 71 |
| Дудкина М.В. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ) | 77 |
| Зимирев Г.И. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К НАУКЕ О МЕНЕДЖМЕНТЕ: ТЕОРИЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДОЛОГИЯ, МЕТОДЫ МЕНЕДЖМЕНТА | 81 |

Никифорова Наталья Юрьевна,

главный специалист

комитета образования г. Читы

О СОЗДАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ СРЕДЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Г. ЧИТЫ. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Проблема распространения деструктивного поведения в подростковой среде не теряет своей актуальности уже не одно десятилетие. В настоящее время, девиация, в ее традиционном понимании, не только не осуждается, но и часто считается нормой поведения. Очевидна потребность в разработке системных профилактических мер, в подготовке компетентных специалистов в сфере предупреждения деструктивного поведения детей и подростков.

Создание эффективной профилактической среды в школе возможно только при организации системной слаженной работе всех специалистов системы профилактики, каждый из которых выполняет свою миссию в общей системе деятельности.

Заместитель директора по воспитательной работе – главный «идеолог, стратег и тактик» воспитательной деятельности в учреждении как основного инструмента в общей системе профилактической работы. Социальной педагог – аналитик, инициатор и исполнитель всего комплекса мер по реализации профилактической деятельности в школе. Педагог-психолог – эксперт и помощник в выстраивании комплекса мероприятий по коррекции девиантного поведения. Классный руководитель – основной инициатор комплексных и индивидуальных мер по предупреждению и преодолению деструктивных форм поведения школьников. Советник директора по воспитанию – проводник новых идей и практик воспитания, которые могут быть внедрены в практику индивидуальной профилактической работы в школе. Социальный педагог, советник по воспитанию, педагог-психолог, классный руководитель – непосредственные исполнители, отвечающие за качество профилактической работы в границах профессиональных компетенций.

Самостоятельным субъектом системы профилактики являются родители (законные представители) обучающихся – обеспечивают конструктивное сотрудничество с педагогическим коллективом школы, создают и сохраняют здоровые и безопасные условия для обучения и развития детей.

По данным УМВД России по г. Чите за январь-май 2024 года число преступлений, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии снизилось на 12,7 % (с 63 до 55 случаев) в Железнодорожном и Ингодинском районах, в Центральном районе увеличение на 66,6 % (с 6 до 10), в Черновском районе на 209 % (с 11 до 34). В состоянии алкогольного опьянения несовершеннолетними совершено 1 преступление (в Черновском районе) (за этот же период 2023 г. по г. Чите – 6). В связи с этим необходимо определение показателей качества, реальных и потенциальных рисков в деятельности основных субъектов системы профилактики для дальнейшего ее совершенствования.

Оценка качества и эффективности профилактической работы за 2023-2024 учебный год проведена по 3 позициям: оценка процессов и оценка результатов профилактической работы, организация межведомственного взаимодействия со всеми субъектами профилактики.

С целью изучения эффективности организации профилактической работы в школах проанализированы планы/программы профилактической деятельности образовательных организаций, деятельность Советов профилактики школ, мероприятия по организации позитивной деятельности, психолого-педагогической и правовой поддержке несовершеннолетних, данные самообследования (акты от февраля 2024 г.) и чек-листов по организации профилактики деструктивного поведения несовершеннолетних (июнь 2024 г.). Для анализа были определены следующие направления: обеспечение организованной занятости обучающихся; реализация комплекса профилактических мероприятий в рамках первичной и вторичной профилактики.

В рамках обеспечения организованной занятости обучающихся педагогами образовательных организаций проводится работа по привлечению детей подучетных категорий, находящихся в «группе риска» к участию в детском движении и общественных объединениях гражданско-патриотической направленности: «Юнармия», Почётный караул Поста №1, ЮИД, ЮДП.

Организацией отдыха и оздоровления в лагерях дневного пребывания охвачено 1163 ребенка, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (100 % от заявленной потребности).

Трудовой занятостью охвачено 507 несовершеннолетних (4 %): 500 чел. на базе образовательных организаций и 7 чел. трудоустроены через ГКУ «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края.

За 2024/2025 учебный год отмечено снижение количества несовершеннолетних подучетной категории, занятых в организациях и объединениях дополнительного образования детей (с 47 % до 39%).

Таким образом, в школах реализуются программы и мероприятия, направленные на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних, что способствует формированию качеств, необходимых для организации позитивной деятельности, психолого-педагогической и правовой поддержки несовершеннолетних, снижению количества правонарушений.

Комплекс профилактических мероприятий включает системные меры по первичной, вторичной профилактике, ресоциализации.

Первичная профилактика направлена на раннее предупреждение и устранение неблагоприятных факторов отклоняющегося поведения. С этой целью в 100 % общеобразовательных организаций реализуются программы по формированию законопослушного поведения обучающихся, профилактике деструктивного поведения, проведена диагностика, мониторинг СПТ, беседы, акции, воспитательные и внеурочные мероприятия, мероприятия по приобщение к ЗОЖ, оказание психолого-педагогической помощи, взаимодействие с социальными партнерами и т.д.

Вторичная профилактика ориентирована на непосредственное предупреждение правонарушений – комплекс мер, направленных на работу с несовершеннолетними, имеющими опыт противоправного поведения и состоящими на различных видах профилактического учета. С этой целью в школах организован комплекс социально-психологических, правовых и прочих мер, направленных на работу с несовершеннолетними, имеющими опыт противоправного поведения и состоящими на различных видах профилактического учета). Согласно представленным данным с учётом ежегодно увеличивающегося контингента обучающихся за счет миграционных процессов, на протяжении последних 3-х лет количество обучающихся, состоящих на профилактических учетах остается стабильным.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доля несовершеннолетних, состоящих на **ВШУ** | | |
| 2021/2022 у.г. | 2022/2023 у.г. | 2023/2024 у.г. |
| 295 | 310 | 298 |
| 0,65 | 0,66 | 0,63 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доля несовершеннолетних, состоящих на учете **ПДН (на конец учебного года)** | | |
| 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 |
| 110 | 119 | 107 |

Максимальное количество несовершеннолетних, состоящих на учете ПДН; ГЦО (17 чел.), СОШ № 51 (7 чел.), по 5 чел. в СОШ №№ 16, 48, 50, в 15 школах нет обучающихся, стоящих на учете в ПДН. За учебный год было снято 52 чел., вновь поставлено – 82 чел.

Вместе с тем, нестабильны данные по количеству несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации (1,6 %), социально опасном положении (0,26 %), что связано, в первую очередь, со слабым знанием социальными педагогами школ нормативных документов, определяющих данные категории несовершеннолетних.

Ресоциализация (предупреждение повторных правонарушений) в общеобразовательных организациях реализуется в отношении несовершеннолетних, совершивших преступления, завершивших обучение в специализированных учреждениях закрытого типа и вернувшихся в школы. Основным средством предупреждения повторных правонарушений является включение несовершеннолетних в социально-полезную деятельность, взаимодействие со службами профилактики, организация работы с семьями, находящимися в СОП. В данных мероприятиях принимают участие специалисты социально-педагогических служб школ, УВД России по городу Чите, КДН и ЗП районов (Центральный, Ингодинский, Железнодорожный, Черновский), ПДН, ФКСН, отдел опеки и попечительства, учреждения здравоохранения, ГКУ «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края, учреждениями социальной адаптации и реабилитации несовершеннолетних, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и другие специалисты. Повторно совершили преступления – 32 чел. (Центральный район - 4, Черновский – 21, Железнодорожный – 5, Ингодинский - 2).

Эффективность организации профилактической работы в образовательной организации зависит и от компетентности и профессионализма педагогических работников, в первую очередь, социальных педагогов школ, работающих с несовершеннолетними обучающимися с деструктивными девиациями.

С целью определения профессиональных дефицитов социальных педагогов при выполнении трудовых функций в мае 2024 года проведен анонимный онлайн-опрос, составленный с учётом профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» (утвержден приказом Минтруда РФ от 30 января 2024 г. № 53н). Опрос был направлен на определение уровня компетентности социальных педагогов при планировании и организации мер социально-педагогической поддержки обучающихся, проектированию программ формирования у обучающихся социальной компетентности, разработке мер социально-педагогического сопровождения обучающихся.

По итогам опроса выявлено, что 45,1 % процента социальных педагогов работают в данной должности менее 1 года, более 15 лет работает 5,9 %, большая часть (49 %) имеют стаж в должности от 2 до 10 лет. Компетенции 42 % социальных педагогов подтверждены дипломом о высшем или среднем профессиональном образовании (квалификация «социальный педагог»), 48 % социальных педагогов имеют документы о повышении квалификации / профессиональной переподготовке и 10 % - не имеют подтверждающих документов.

Социальные педагоги в достаточной мере обладают профессиональными компетенциями:

в части планирования мер социально-педагогической поддержки обучающихся в процессе социализации - по профилактике социальных девиаций обучающихся (22 % - высокий уровень, 70 % - средний);

в части организации социально-педагогической поддержки обучающихся – по обеспечению досуговой занятости обучающихся (25,5 % высокий уровень, 72,5 % - средний);

в части организационно-методического обеспечения – по социально-педагогической поддержке обучающихся (19,6 % высокий уровень, 72,5 % - средний).

Наибольшие профессиональные дефициты социальные педагоги испытывают:

по планированию деятельности, обеспечивающей социализацию обучающихся ( 17,6 % высокий, 5,9 % - низкий);

по организации профилактической работы с «группами риска» (23,5 % -высокий, 2 % - низкий);

по организации комплексного и межведомственного взаимодействия с иными специалистами и структурами системы профилактики.

Полученные данные позволили констатировать, что при *формировании единой системы эффективной профилактической работы* в образовательной организации на 2024/2025 учебный год необходимо запланировать ряд дополнительных организационных мер по совершенствованию комплексного социально-педагогического сопровождения и профилактики правонарушений несовершеннолетних:

в рамках ежемесячных совещаний социальных педагогов и заместителей директоров по воспитательной работе провести обучающие семинары по повышению профессиональных компетенций социальных педагогов с приглашением специалистов различных структур и ведомств;

продолжить формирование единой профилактической среды в образовательной организации с участием всех заинтересованных служб и систем профилактики;

организовать психолого-педагогическое сопровождение несовершеннолетних «группы риска» по итогам психологической диагностики на выявление суицидального риска и выявление уровня форсированности суицидальных намерений;

обеспечить комплексное сопровождение родителей (законных представителей) несовершеннолетних и проведение просветительской деятельности;

обеспечить участие несовершеннолетних с девиантным поведением в проведении психолого-педагогического обследования на базе ПМПК ГУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края (в соответствии с приказом Минобразования Забайкальского края от 5 июля 2024 года № 945) (по административным районам);

обеспечить участие несовершеннолетних с девиантным поведением, прошедших психолого-педагогическое обследование на базе ГУ «Центр «ДАР», в профилактических мероприятиях ГУ ««Забайкальский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Семья» и ГУ «центр психолого-педагогической помощи населению «Доверие» Забайкальского края» (для обучающихся школ Черновского района).

В целом, с учетом того, что основной критерий эффективности профилактической работы - это сохранение жизни и здоровья обучающихся, предотвращение развития деструктивного поведения, поддержка конструктивного настроя и поведения обучающегося в каждой школе должно быть обеспечено:

*создание поддерживающе-компенсаторной среды:* формирование нравственно-правового пространства; создание психологически комфортной среды, содействие самореализации несовершеннолетних с учетом их индивидуальных особенностей и т. д.;

*минимизация негативного влияния факторов социальной среды:*сочетание социально-педагогической и психолого-педагогической деятельности, направленных на выявление семейного неблагополучия; конфликтных родительско-детских взаимоотношений; налаживание комплексного и регулярного взаимодействия с различными субъектами профилактики деструктивного поведения (из сферы дополнительного образования, культуры и искусства, правоохранительных органов, физической культуры и спорта, социальной защиты и защиты детства, СМИ и т. д.); выявление и поддержка детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях;

*формирование, развитие личностных характеристик*, предупреждающих деструктивное поведение; коррекция личностных особенностей, выступающих персональными факторами деструктивного поведения, коррекция дезадаптивных личностных характеристик, провоцирующих деструктивное поведение.

Скубиева С.В. –

директор МБОУ СОШ № 8

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Одним из непременных условий успешного развития образовательной организации является эффективность системы управления, и, прежде всего, управления кадрами, её человеческими ресурсами. Именно человеческий фактор рассматривается сегодня как основа успешной деятельности образовательной организации. Управление кадрами обеспечивается в рамках кадрового менеджмента как научного и практического направления современной педагогики и психологии. Таким образом, самостоятельность кадровых функций и их специфика к настоящему моменту оформилась в отдельное направление науки управления - управление персоналом или кадровый менеджмент.

Важнейшим фактором развития образовательного учреждения является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала.

В современных условиях главной целью разработки эффективной кадровой политики является наилучшее сочетание потребностей организации в персонале и учет личного участия каждого из сотрудников в её развитии.

Кадровая политика обосновывает необходимость использования на практике тех или иных конкретных методов набора, расстановки и использования кадров. При этом крайне важно понимать, что кадровая политика - это не просто найм и увольнение сотрудников, а в первую очередь, планирование, организация и координация деятельности персонала, мотивация и контроль за их эффективностью, и самое главное - создание условий для профессионального роста и развития кадров, т.е. эффективная реализация всех управленческих функций.

Необходимо отметить, что кадровая политика организации является одним из эффективных способов преодоления дефицита кадров. Принимая специалиста на работу, работодатель предусматривает возможности его развития в организации на несколько лет вперед. При этом на адаптацию выпускника вуза может потребоваться от нескольких месяцев до двух лет.

Существует мнение, что специалист, «взращённый» самой образовательной организацией, работает лучше тех, кто пришел «со стороны», так как он знаком со спецификой работы школы, её системой. Ему требуется меньше времени для адаптации.

В нашей школе на протяжении нескольких лет действует творческое объединение «Школа вожатого», в котором учащиеся в течение учебного года занимаются деятельностью по подготовке к работе вожатым школьного лагеря. Им читают лекции, проводят занятия на выявление лидерских качеств, учат организовывать игровую деятельность детей. Причём, первоначально цели подготовить там учеников, которые бы поступали на педагогические специальности, не было. Однако со временем, в условиях все возрастающего дефицита учителей мы подумали, что данная форма работы с детьми – это неплохой вариант привлечения в школу собственных кадров. Нами была скорректирована программа подготовки, добавлены в систему работу школы мероприятия, направленные на популяризацию профессии педагога и как результат - за последние пять лет семь выпускников нашей школы выбрали педагогические специальности, четверо учились и параллельно работали у нас. В этом году трое из них окончили учебные заведения и продолжат работать в нашей школе учителями начальных классов, физической культуры, советником директора по воспитанию. Это говорит о том, что их выбор профессии педагога был осознанным. Так, Иртегова Екатерина заняла 1 место в региональном этапе Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству в компетенции «Физическая культура и спорт».

В условиях высоких требований к учителю в настоящее время школы имеют дело с сильным дефицитом кадров. Учителя-стажисты уходят, а на смену либо не приходит никто, и тогда нагрузка учителей сильно возрастает, либо приходят молодые специалисты без опыта. Ещё в последнее время для нашей школы, да я думаю, и не только нашей, стало характерно явление, когда на работу приходят устраиваться специалисты, которые прошли переподготовку по педагогической специальности. Как правило, такая переподготовка проходит через сеть Интернет и, зачастую, даже не предусматривает практики.

Таким образом, чтобы обеспечить соблюдение требований, предъявляемых к педагогам, а также способствовать не только функционированию, но и развитию образовательной организации, перед руководителем школы стоит задача формирования кадровой политики, которая позволит обеспечить личностный и профессиональный рост педагогов.

И тогда главным и существенным направлением кадровой политики становится управление профессиональным развитием педагога, то есть организация такой системы сопровождения, которая бы оказывала действенную помощь педагогам в развитии их педагогического мастерства, освоении ими современных образовательных технологий обучения и воспитания обучающихся и обеспечивала непрерывное образование и повышение квалификации.

Модель методического сопровождения – это специально организованный системный и целенаправленный процесс воздействия на педагога.

Целью методического сопровождения является создание условий для эффективного профессионально-личностного развития педагогов как фактора саморазвития, готовности к инновациям, творческой самореализации, повышения качества образования, решения инновационных проблем образовательного процесса.

При создании модели методической службы школы мы провели анализ кадрового потенциала, который выявил ряд проблем, требующих решения:

1. Большое количество педагогов пенсионного возраста (в возрасте старше 55 лет (33%). Данная возрастная категория учителей не всегда заинтересована в проявлении своих профессиональных качеств в рамках как школьных, так и городских мероприятий, а также в повышении квалификации и аттестации. Поэтому необходимо было рассмотреть вопрос повышения их профессиональной активности.

2. В школу ежегодно приходят молодые педагоги с небольшим педагогическим стажем или его отсутствием (15% педагогов имеют стаж работы до 5 лет), поэтому необходимо оказывать методическую помощь с целью воспитания у молодых учителей чувства ответственности, желания остаться и работать в школе.

3. В школе есть педагоги, которые обладают достаточным потенциалом, чтобы аттестоваться на квалификационную категорию, но в силу разных причин отказываются от ее прохождения.

Выявленные проблемы позволили нам определить приоритетные направления в деятельности по профессиональному развитию педагогов.

В современной педагогике существуют разные формы и модели методического сопровождения. Мы использовали модели, которые оправдали себя и были результативны для нашей образовательной организации.

**Наставническая (менторская) форма** сопровождения педагога позволяет выстроить актуальную для учителя индивидуальную образовательную траекторию и создать условия для повышения профессионального уровня. При такой форме наставник больше выступает как коуч, анализирует зону ближайшего развития педагога, поставленные задачи и совместно с наставляемым разрабатывает программу сопровождения.

В нашей школе решить проблему оказания методической помощи молодым педагогам, повысить мотивацию к диссеминации опыта у педагогов-стажистов позволила разработанная Программа наставничества.

В созданную систему наставничества постоянно вносятся элементы новизны, продиктованные временем. Сложившаяся гибкая и мобильная система наставничества в нашей школе характеризуется тем, что наставниками на разных этапах профессионального развития могут быть не только опытные учителя, члены администрации, но и молодые педагоги, обладающие компетенциями, недостаточными у опытных учителей. Так, в период дистанционного обучения молодые педагоги, выступающие в роли наставников для своих старших коллег, делали акцент на формировании практических умений и навыков при пользовании различными цифровыми ресурсами, образовательными платформами, новыми технологиями, которые вошли в образовательную среду школы. Также их помощь оказалась эффективной в деятельности оцифровки экспонатов школьного музея.

При определении наставников для педагогов с отсутствием или небольшим педагогическим стажем, необходимо иметь в виду, что сопровождение молодого учителя в школе носит непрерывный характер. Начинающему педагогу наставник необходим и после двух – трех лет работы, чтобы помочь из большого потока методической информации оптимально выделить наиболее продуктивные методики, технологии, выбрать траекторию профессионального развития.

При планомерной, системной работе наставничество дает ощутимые результаты не только начинающему учителю, но и самому наставнику. Помогая профессиональному росту молодых педагогов, опытные учителя школы также профессионально развиваются. Работа для опытного педагога в роли наставника – это возможность проанализировать собственный методический багаж, структурировать свою деятельность, оценить накопленный опыт. Это хорошая возможность повысить квалификацию, а может быть, и пройти аттестацию на более высокую категорию. Рефлексирующий педагог, несомненно, выявит новые направления своего профессионального развития.

**Образовательный консалтинг** использовался в нашей школе в случае внешних «вызовов» (внедрение обновленных ФГОС НОО, ООО), когда необходимо было сопровождать сразу большое количество педагогов. У истоков такого сопровождения стоит методист школы и опытные учителя. Большую помощь оказывают специалисты ГНМЦ, ЗабИРО. Данная организационная модель представляет собой способ объединения в целевые группы специалистов с разными уровнями знаний, умений и навыков на условиях подчинения как непосредственному руководителю, так и руководителю целевого проекта (задачи).

**«Образовательное посредничество»** или персонифицированное сопровождение педагога. В рамках этой модели методического сопровождения школьный методист, или наставник выступает в роли консультанта по развитию педагога в освоении новой деятельности, новых социальных ролей. Консультирование, пожалуй, одна из самых распространенных форм организации персонифицированного сопровождения. При этом консультация позиционируется как:

обсуждение учителем со специалистом (психологом, методистом и др.) какого-либо важного практического вопроса или любое плановое занятие с учителем или группой педагогов по определенной теме;

совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи, непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений у сопровождаемого учителя.

Примером такой формы сопровождения может служить подготовка учителя к участию в конкурсе, аттестации на категорию и т.д.

Организация повышения квалификации – еще одно из направлений кадровой политики. Это всем известное направление работы, но без учета «человеческого фактора» в образовательной организации есть риск превратить развитие педагогов в простую формальность – прохождение курсов повышения квалификации без учета реальных профессиональных дефицитов, ради удостоверения, а значит, руководитель должен использовать личностно-ориентированный подход. Для обеспечения эффективной работы сотрудников организации руководитель должен знать о факторах мотивации сотрудников; взаимоотношениях в коллективе; профессиональных дефицитах и потенциале каждого учителя.

Изучая профессиональные возможности своих сотрудников, директор может создать неформальную систему творческих групп, проблемных семинаров, направить своих педагогов на «проблемные, личностные» курсы повышения квалификации.

Кадровая политика не может обойтись без кадровой стратегии, в данном случае, цель кадровой стратегии – создание квалифицированного запаса кадров. Указанные кадры можно легко будет переквалифицировать, они адаптируются быстрее в новых структурных изменениях. К примеру, предвидя дефицит педагогов определенной квалификации, ряду учителей, в которых ценностный ресурс видела администрация, может быть предложено переквалифицироваться на другие специальности. В нашей школе так произошло с учителем химии, педагогом-библиотекарем, педагогом-организатором ОБЖ.

Таким образом, управление профессиональным развитием педагогов образовательной организации предполагает, что руководство организации путем целенаправленной деятельности создает условия для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов.

Говорить об эффективности кадровой политики можно лишь в том случае, если она предусматривает целостную стратегию работы с педагогическим коллективом, которая объединяет различные методы и формы кадровой работы и имеет цель создать эффективный и высокопрофессиональный коллектив.

Зимирев Георгий Иванович,

ГУ ДПО «Институт развития образования

Забайкальского края», г. Чита,

доцент кафедры педагогики,

психологии и образовательного

менеджмента, канд.социол.наук

ДИНАМИКА КОНТИНГЕНТА ШКОЛЬНИКОВ НА ЭТАПЕ ПЕРЕХОДА С УРОВНЯ ОСНОВНОГО НА УРОВЕНЬ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ (НА МАТЕРИАЛАХ Г. ЧИТЫ)

Важным моментом образовательной и жизненной карьеры школьника является переход с уровня основного общего образования на уровень среднего общего образования. Перед семьями девятиклассников, возникает проблема выбора образовательного пути. Существует пять вариантов выборов: 1) продолжить обучение в 10-11 классах средней школы (гимназии, лицея), а впоследствии, после 11 класса – в вузе; 2) продолжить обучение в ссузе по программам подготовки рабочих и служащих (аналог НПО); 3) продолжить обучение по программам специалистов (аналог СПО); 4) пойти работать на производство или в систему профессионального обучения (ученичества); 5) пополнить ряды «поколения ни-ни» - (не работают и не учатся, праздный образ жизни). На характер выбора влияют социальные факторы: место жительства (город/село/рабочий поселок), половые различия (юноши/девушки), состав и материальное положение семьи.

Г. Чита - административный центр Забайкальского края; в школах города Читы обучается 1/3 всех школьников Забайкальского края. Муниципальная система образования представлена 52 общеобразовательными организациями (46,1 тыс. учащихся), из них три - начальные школы, один - Центр образования (реализует программы основного и среднего общего образования), 49 средних школ. 10 организаций находятся на периферии города, в бывших рабочих посёлках, входящих в городскую агломерацию. На подвозе находятся 2,8 тыс. школьников, 37 школьных автобусов.

В 2022/2023 -2024 /2025 учебных годах в 9-х классах школ г. Читы обучались свыше 4 тыс. чел. В 2023 году после окончания 9-х классов из 4025 девятиклассников в 10 классы поступили 1769 чел. (43,9%), в 2024 г. – из 4129 чел. -1863 чел. (45,1%).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 9 класс  2022/2023 у.г. | | 10 класс  2023 /2024 у.г. | | 11 класс  2024 /2025 у.г. | |
| классов. | учащихся | классов. | учащихся | классов. | учащихся |
| Показатели | 155 | 4025 | 75 | 1835 | 71 | 1527 |
| % | - | 100 | - | 45,6 | - | 38,0 |

При этом обращает на себя внимание сегментирование школ на несколько групп по размеру доли школьников, продолжающих обучение в 10-11 классах. Первая группа - 4 школы не смогли даже набрать 10 класс, при наличии выпускников – девятиклассников. Две из этих школ – это школы периферии, две другие – находятся в т.н. «старых» микрорайонах города, со стареющим населением, с недостаточным уровнем МТБ. Вторая группа школ – это школы – новостройки. Построены в рамках ПНП «Образование». В одной из школ впервые в 2023 году был проведен набор старшеклассников; другая школа – прирастила контингент старшеклассников на 1 класс-комплект. Положительные стороны этих учреждений: современная МТБ, относительно молодые педагогический состав и управленческие команды. Негативная сторона – неудобное месторасположение, отсутствие опыта работы, становление коллектива, отсутствие устойчивого реноме школы, случайный набор контингента. Тем не менее, сам факт наличия обновленной МТБ является важным фактором для привлечения контингента.

Третья группа школ – это школы, которые сохраняют высокий уровень направленности девятиклассников на получение среднего общего образования. Это школы, где свыше 70% школьников продолжают обучение в старших классах. Это 2 гимназии и школа с углублённым изучением английского языка. Близкие к ним показатели 50-60% составляют еще несколько школ (находятся в историческом ядре города), престижные школы, с сильными традициями (в общей сложности – это 7 школ).

Четвертая группа – школы, которые чуть превышают средний уровень по городу – 38,1%. Это 9 школ – середняков.

И еще одна группа школ – в которых доля старшеклассников составляет менее 1/3 от общего числа выпускников 9 класса. В этом сегменте школ преобладают школы городской периферии и бывших индустриальных районов города (25 школ). Это больше чем ½ от общего числа школ.

Анализ показывает, что и в рамках старшей ступени школы продолжается тенденция на снижение контингента, миграцию уже десятиклассников в систему профессионального образования, а также уход в систему СПО сильных учащихся.

Какие факторы влияют, на наш взгляд, на формирование контингента учащихся старших классов в современной социообразовательной ситуации, определение их профессиональной и жизненной траектории ?

Во-первых, сложившаяся с советских времен структура распределения по потокам контингента 9-классников, которая предусматривала соответствующий уровень МТБ – дефицит учебных площадей, низкие темпы обновления МТБ. Если для сельских школ, в связи с демографией, этот фактор утрачивает своё значение, то в крупных городах миграция приводит к росту сменности, отсутствию достаточного числа учебных мест. В г. Чите за 10 лет численность школьников выросла на 10 тыс. чел., а количество учебных мест на 2000. Это стимулирует в т.ч. селекцию в образовательной политике учреждений.

Во-вторых, значимым фактором является фактор ЕГЭ. С одной стороны, боязнь неудачи, которая стимулирует тревожность школьников, семей, тактику избегания неудач на экзамене, особенно, если материальные возможности семьи не позволяют прибегнуть к репетиторству; с другой стороны, стимулирует трэкинг по отношению к неуспешным учащимся со стороны отдельных учителей и администрации.

В третьих, повальный дефицит педагогических кадров, в особенности высокой квалификации, неспособность школ организовать на высоком уровне профильное обучение, ведёт к снижению престижа среднего образования и оттоку учащихся. Нельзя не отметить и эррозию профессиональной этики, «пролетаризацию» и «прекариатизацию» учительской профессии.

В четвертых, на фоне «инфляции» в массовом сознании высшего образования, растут конкурентные преимущества среднего профессионального образования. За последние годы в рамках федерального проекта «Профессионалитет» в значительной степени улучшилась МТБ СПО, усилились связи с социальными партнерами, прагматическая направленность профессиональных образовательных программ. Выпускники – девятиклассники стали чаще выбирать уровень СПО. Например, в 2024 году в Забайкальском крае 57,1% выбрали СПО для продолжения образования (в 2020 году – 49,4%). В гор. Чите СПО выбрали 48,4% девятиклассников, при этом 25,8% - на внебюджетной основе. Это косвенным образом говорит о востребованности СПО.

В пятых, на выбор образовательной траектории влияет образовательный уровень родителей, их профессиональный состав. В г. Чите только 20% населения имеют высшее образование, среди родителей преобладают лица со средним специальным или средним общим образованием; многие из них предпочитают прагматическую направленность образования.

Конечно, анализ текущей статистики необходимо дополнить проведением специализированных массовых опросов и качественных исследований, чтобы иметь наиболее панорамный взгляд на протекающие в этой сфере процессы. Важно также иметь представление: является ли эта ситуация региональной спецификой или носит в себе характеристики, типичные для всей России ?

УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТАМИ: ТОЧКИ ОТСЧЁТА И

ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Бондарь Елена Федоровна,

заместитель директора по

учебно-воспитательной работе

МБОУ СОШ № 47

Понимание того, какие результаты должны быть достигнуты в процессе организации управления школой, делает его осмысленным для всех участников.

Управление результатами - это не просто набор действий, а комплексный подход к достижению целей. Он требует четкого понимания желаемого результата, выработки стратегии его достижения, а также постоянного мониторинга прогресса и корректировки действий.

В основе эффективного управления результатами лежит четкая постановка целей. Цели должны быть конкретные, измеримые, достижимые, релевантные, ограниченные во времени.

В рамках реализации проекта «Школа Министерства просвещения России» для образовательных организаций поставлены задачи повышения определённых показателей, которые являются ключевыми для анализа ситуации, выявления дефицитов и определения долгосрочных перспектив: магистральные направления - «Знание», «Здоровье», «Творчество», «Воспитание», «Профориентация» и ключевые условия - «Учитель. Школьная команда», «Образовательная среда» и «Школьный климат». Показатели деятельности школы, зафиксированные в данном проекте, и превращены в предмет планирования новых для школы результатов. И главное — эффективно управлять результатами получается в том случае, если все показатели рассматривать в системе и, планируя пути их достижения, видеть связь каждого показателя с образовательными результатами детей.

Основным стратегическим документом нашей школы является программа развития, которая предполагает взаимосвязанное решение трёх важных задач.

1) Зафиксировать достигнутый уровень жизнедеятельности школы и тем самым определить точку отсчёта для дальнейшего развития.

2) Определить и описать образ желаемого будущего состояния конкретной школы: параметры функционирования в соответствии с заказом, образовательными потребностями, прогнозируемыми ожиданиями социума, оценить перспективы развития с учетом изменения внешних факторов.

3) Определить стратегию и тактику перехода от достигнутого состояния к желаемому будущему.

С помощью проблемно-ориентированного анализа текущего состояния и результатов самодиагностики, проведенного перед разработкой программы развития, в нашей школе были выявлены определенные дефициты. Некоторые из них уже успешно преодолены, например, разработаны программа школьного туризма, психолого-педагогическая программа и комплекс мероприятий по профилактике травли и по профилактике девиантного поведения, организована подготовка обучающихся к сдаче норм физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в количестве тридцати процентов обучающихся. Шестьдесят девять процентов педагогов прошли курс по взаимодействию с компонентами цифровой образовательной среды на платформе федеральной государственной информационной системы «Моя школа».

Для достижения каждой цели, каждой поставленной задачи в нашей школе используется определенная стратегия: после проведения анализа, разработки плана действий, его реализации проводится в обязательном порядке оценка результатов.

Важной частью управления результатами является постоянный мониторинг прогресса в достижении поставленных целей. Это позволяет своевременно выявлять отклонения от плана, анализировать причины этих отклонений и корректировать действия.

Организацию такого мониторинга в нашей школе можно увидеть в рамках функционирования внутренней системы оценки качества образования, основная миссия которой - получение статистических данных осуществления образовательной деятельности и самоаудит образовательной системы с последующим информированием заказчиков и потребителей образовательной услуги о степени соответствия качества предоставляемого обучения требованиям федеральных государственных образовательных стандартов и для дальнейшего планирования управления образовательной деятельностью школы.

Организационной основой мониторинга качества образования является план внутренней системы оценки качества, в котором определяются объекты, показатели, сроки, инструментарий, ответственные, обсуждение результатов, подведение итогов и контроль исполнения. На основе результатов внутренней системы оценки качества образования формируются проблемно-ориентированные анализы работы, проводится самообследование, с учётом выявленных проблем проектируется план внутришкольного контроля качества образовательной деятельности.

И снова мы можем видеть определенный стратегический цикл на данном примере.

Первым этапом является проблемный анализ результатов внутренней системы оценки качества, планирование по результатам. На данном этапе анализ осуществляется по следующим направлениям: результаты работы щколы по уровням за пять лет, информация об уровне освоения обучающимися образовательных программ по предметам учебного плана за три учебных года, результаты государственной итоговой аттестации за три года, объективность результатов всероссийских проверочных работ одной параллели классов в сравнении за три года, результаты анкетирования родителей и так далее. На втором этапе диагностируется уровень знаний по предметам внутри классов. На третьем этапе проводится мониторинг универсальных учебных действий и качества знаний в рамках общешкольных мероприятий, например, мониторинг формирования универсальных учебных действий в пятых классах, качество знаний обучающихся по четвертям. Четвертый этап включает корректировку и составление индивидуальных, образовательных маршрутов. На пятом этапе отслеживаются результаты по итогам работ обучающихся различных видов. И на шестом этапе проводится сбор информации и оценка деятельности школы

В процессе управления результатами постоянно возникают ситуации, требующие принятия решений. Эти решения могут быть связаны с корректировкой плана действий, выделением дополнительных ресурсов, изменением стратегии или полной сменой направления.

Опять же обратимся к программе развития нашей школы и посмотрим, как реализуется данный цикл по устранению выявленных дефицитов по магистральным направлениям и ключевым условиям.

В соответствии с поставленной задачей определяются планируемые результаты, сроки реализации, составляется перечень мероприятий, учитываются ресурсы, назначаются руководители проектных групп, прописываются целевые индикаторы.

Контроль осуществляет директор, председатель профсоюзного комитета, со стороны родителей – председатель Читинского городского органа общественной самодеятельности. Оценка реализации мероприятий происходит на всех этапах. Её задача — скорректировать ход реализации программы. После проведения оценки по необходимости вносятся изменения в документацию, может измениться состав команды исполнителей. Такого рода оценка позволяет оценить потребности в дополнительных ресурсах.

Необходимо отметить, что в проблемно-ориентированном анализе, прогнозировании, постановке задач, поиске способов их решения должен принимать участие весь коллектив школы.

Технология управления результатами является неотъемлемой частью профессиональной культуры не только управленцев, но и каждого сотрудника школы. Организация деятельности учителя предполагает чёткое понимание критериев результативности, анализа достижения результата и причин его недостижения. Но этого недостаточно. Современная образовательная практика требует более высокого уровня компетентности, а именно: ставить цели и задачи, разрабатывать образ новых результатов и критерии. Степень и «объём» вовлечённости всего коллектива школы в процессы управления результатами становится гарантом эффективной работы.

Нам свойственно в связи с велениями времени быстро перестраиваться, реагируя на запросы потребителей, а не работать по старым, традиционным схемам. Главное в нашей работе - при решении любой проблемы мобилизоваться и организовать работу педагогов, которая в большинстве случаев является групповой.

Как и у всех, в нашей школе организуются творческие группы, создано школьное научное общество «Инфититум», работают наставнические пары или группы, годичные команды.

Хочется немного остановиться на деятельности годичных команд.

Воспитание в настоящее время – приоритетная составляющая в деятельности школы. В связи с этим возникает потребность уделять больше внимания обучающимся с учетом их возрастных особенностей. А мы уже около десяти лет назад отказались от традиционных методических объединений предметников и перешли к организации годичных команд учителей по параллелям, то есть по вертикали. В годичную команду, кроме классных руководителей, входят все учителя – предметники, работающие в параллели, поэтому состав такой команды меняется каждый год.

Основные функции годичных команд учителей состоят в следующем:

организация воспитательной, учебной, научно-методической работы с учетом возрастных особенностей обучающихся;

оказание практической и интеллектуальной помощи педагогам;

поддержка педагогических инициатив, инновационных процессов;

оценка состояния происходящих процессов, явлений и опыта;

налаживание и установление контактов, связей, оказывающих положительное влияние на реализацию целей деятельности годичных команд.

Положительные моменты работы годичных команд заключаются в том, что любые возникающие проблемы воспитательного, учебного, методического характера выявляются и решаются с учетом возрастных особенностей обучающихся.

В результате проведенной работы:

активизировался процесс научно-исследовательской работы учителей и обучающихся;

осваиваются новые подходы к оценке образовательных достижений обучающихся;

появился более серьезный подход к выбору и реализации тем самообразования учителей в рамках методической темы школы;

выявлены проблемы, над которыми предстоит поработать: развитие функциональной грамотности обучающихся; организация проектной деятельности в среднем звене в рамках модульной системы обучения; организация научно-исследовательской деятельности обучающихся восьмых и девятых классов.

В связи с вышесказанным, нельзя не остановиться на вопросе об организации деятельности предметников в связи с отсутствием методических объединений. Для активизации творческой деятельности учителей – предметников по наиболее важным «узким» проблемным вопросам школы по горизонтали создаются предметные команды, которые решают вопросы организации предметных олимпиад, работы секций школьного научного общества обучающихся, тематических погружений.

Конечно, в организации групповой работы педагогов, существуют и проблемы:для того чтобы рабочая группа стала командой, требуется достаточно много времени, значительные усилия, направленные на формирование «командного духа». В команде резко возрастает ценность человека, и каждому члену команды нужно быть к этому психологически готовым. Административный стиль управления в команде «не проходит», каждую новую команду нужно создавать с особой тщательностью, в команде многое держится на взаимоотношениях между её членами, на «командном духе», системе ценностей, философии развития.

Но все эти проблемы и трудности мы успешно преодолеваем и стремимся к тому, чтобы совместная работа в группах способствовала развитию и членов педагогического коллектива и нашей школы в профессиональной, коммуникативной, социальной и духовной сферах.

Оценка результатов - это важный этап управления результатами. Она позволяет определить степень достижения целей, выявить сильные и слабые стороны команды, а также сформировать рекомендации для дальнейших действий.

Результаты профессионального роста педагогов в нашей школе довольно высокие. И, чтобы сохранить и повысить данный уровень, педагогам необходима поддержка, как со стороны администрации, так и со стороны всего педагогического коллектива.

Показателем эффективности работы школы может служить повышение уровня инновационной активности и творческой инициативы учителей, активности участия учителей в конкурсах, повышение категорийности.

Профессиональное развитие  помогает педагогу обеспечить качественное образование обучающихся – стабильную и положительную динамику учебной мотивации школьников, качества знаний и успеваемости, количества медалистов, количества победителей и призеров олимпиад, научно-практических конференций, соревнований и конкурсов различного уровня. По итогам 2023 / 2024 учебного года в школе получена тридцать одна медаль среди шестидесяти трех выпускников: федеральное золото первой степени – одиннадцать медалей, федеральное серебро второй степени – семь медалей, «Гордость Забайкалья» - десять золотых медалей и три серебряных. Школа вошла в топ - десять лучших школ города Читы. Также мы имеем стабильно высокие результаты общественной экспертизы по качеству оказываемых школой услуг.

Поощрение и мотивация играют важную роль в управлении результатами. Они позволяют увеличить заинтересованность сотрудников в достижении общих целей, повысить их мотивацию и производительность.

Важно создать атмосферу успеха в коллективе, отмечать достижения сотрудников и поощрять инициативу. Выражение благодарности, похвала, возможность профессионального роста, участие в интересных проектах - может быть также эффективным способом мотивации.

Управление результатами - это постоянный процесс. Мы систематически анализируем текущую ситуацию и корректируем ошибки, находимся в постоянном поиске возможностей для развития школы и достижения лучших результатов. Как можно увидеть, школа многого достигла, но планов, проектов и инициатив – ещё больше, и педагогический коллектив совместно с руководством готов к их реализации.

Багаева ЮА.,

заместитель директора по УВР

МБОУ СОШ №55 г. Читы

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ОПЫТ МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №55» Г. ЧИТЫ

Цифровизация является важным элементом развития образовательной системы России. Применение информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе предполагает не только использование электронных образовательных ресурсов, но и комплексное изменение методов обучения, организации образовательного процесса и взаимодействия между участниками образовательной деятельности. Одной из целей цифровой трансформации является повышение качества образования, которое становится возможным благодаря инновационным технологиям и новому подходу к обучению.

Цифровизация образования — это важный стратегический ориентир для российской образовательной системы. Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», образовательная организация обязана использовать современные информационно-коммуникационные технологии для обеспечения образовательного процесса, развития компетенций обучающихся и повышения качества образования. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2020 года № 1072-р «Стратегия развития цифровой экономики Российской Федерации на период до 2030 года» включает в себя цели и задачи, направленные на развитие цифровых технологий в области образования, включая создание цифровой образовательной среды, развитие онлайн-образования и цифровых платформ. Наконец, Постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» регламентирует порядок применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, в том числе при проведении учебных занятий, практик, промежуточной аттестации, текущего контроля успеваемости и итоговой аттестации обучающихся в ходе реализации основных и дополнительных образовательных программ или их частей.

Цифровая трансформация образовательного процесса позволяет решить несколько ключевых задач. Во-первых, она предоставляет доступ к образовательным ресурсам независимо от географического положения обучающихся. Во-вторых, цифровизация способствует индивидуализации образовательного процесса, что позволяет учитывать особенности и потребности каждого учащегося. В-третьих, использование цифровых платформ и технологий способствует развитию критического мышления, исследовательских навыков и самостоятельности у обучающихся.

Для этого в образовательных учреждениях внедряются различные информационные системы, такие как АИС «Сетевой город», платформы для дистанционного обучения (например, «Российская электронная школа», «Учи.ру», Якласс и др.), а также образовательные порталы с доступом к учебным материалам и онлайн-курсам. С начала 2024 года МБОУ СОШ №55 является инновационной площадкой федерального уровня в МЭО. Опыт работы над апробацией ресурсов, разрабатываемых МЭО, позволяет оценить важность и сложность как управленческих механизмов в организации электронного и дистанционного образования, так и необходимость совершенствования цифровых компетенций всех участников образовательного процесса. Такой подход помогает обеспечить гибкость образовательного процесса, стимулирует учащихся к самоконтролю и саморазвитию, а также дает возможность использовать ресурсы, недоступные в традиционном обучении.

Научные исследования подтверждают эффективность внедрения ИКТ в образовательный процесс. Например, исследование В.В. Артемьевой и Л.В. Ворониной в 2019 г. показало, что использование мультимедийных технологий в школьном обучении способствует улучшению усвоения материала и повышению мотивации учащихся[[1]](#footnote-1). Также выводы работы А.А.Казаковой подтверждают, что цифровизация позволяет создать более гибкую и адаптируемую образовательную среду, которая способствует лучшему вовлечению студентов в процесс обучения[[2]](#footnote-2).

Несмотря на очевидные преимущества цифровой трансформации, существует ряд проблем и вызовов, с которыми сталкиваются общеобразовательные организации. Одной из главных проблем является неравномерный доступ к информационным технологиям. Особенно это актуально для регионов, где отсутствует необходимая инфраструктура, а доступ к Интернету ограничен. В Забайкальском крае, например, несмотря на программы по развитию цифровой инфраструктуры, существуют сложности с обеспечением школ современными компьютерами и стабильным интернет-соединением.

Второй проблемой является недостаток квалифицированных кадров, способных эффективно использовать цифровые технологии. Это касается как педагогов, так и технических специалистов, которые должны обеспечивать работу образовательных платформ и цифровых ресурсов. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другие нормативно-правовые акты предусматривают требования к повышению квалификации педагогов в области цифровых технологий, однако на практике многие преподаватели испытывают трудности с освоением новых инструментов.

Третьей важной проблемой является безопасность данных и защита персональной информации обучающихся. Введение электронных платформ требует строгих мер безопасности для защиты личных данных, что в свою очередь накладывает дополнительные требования на системы, используемые образовательными учреждениями. Как отмечают исследователи, внедрение новых технологий требует комплексного подхода, включая подготовку педагогов, создание необходимых условий для доступа к информации и обучение безопасности в цифровой среде.

Для успешной цифровой трансформации образовательного процесса на уровне Забайкальского края разработана региональная стратегия цифровой трансформации областей экономики, социальной сферы и государственного управления. Например, в рамках реализации федеральной программы «Цифровая образовательная среда» в Забайкалье активно внедряются цифровые платформы для дистанционного обучения и улучшения качества образования в удаленных населенных пунктах. Важным шагом является поддержка программ по обеспечению школ современным оборудованием и развитием инфраструктуры интернета.

Безусловно, цифровизация образовательной среды требует значительных вложений в инфраструктуру и повышение квалификации педагогов. Особенно важными являются проекты, направленные на развитие электронных образовательных ресурсов и платформ для дистанционного обучения.

Влияние цифровой трансформации на качество образования.

Исследования показывают, что внедрение цифровых технологий в образовательный процесс имеет положительное влияние на качество образования. По данным исследования В.М. Рябикиной, использование интерактивных технологий и онлайн-ресурсов значительно повышает мотивацию учащихся, помогает в освоении учебного материала и способствует лучшему усвоению знаний[[3]](#footnote-3). Также, по мнению специалистов, цифровизация помогает повысить уровень педагогической деятельности, предоставляя возможность для постоянного самообразования и профессионального роста. Обучающиеся, использующие мультимедийные и цифровые материалы, достигали лучших результатов по сравнению с традиционными методами обучения. Однако для достижения максимального эффекта цифровизация должна сопровождаться комплексными изменениями в методах преподавания. Важно, чтобы педагогический состав не только обучал учащихся работе с цифровыми инструментами, но и активно использовал эти инструменты для создания инновационных форм обучения, включая проектную деятельность, групповую работу и кросс-дисциплинарное обучение. В 2023 / 2024 учебном году педагоги МБОУ СОШ №55 г. Чита прошли обучение в МФТИ по программе «Искусственный интеллект», ИРО Забайкальского края по программе «Большие данные и их анализ», «Цифровая образовательная среда: компетенции, инструменты, управление» и др., а также приняли участие в работе инновационной площадки МЭО (Сколково). В результате анализа качества прохождения курсовой подготовки и результативности применения полученных знаний следует отметить, что для получения практических результатов работы необходима комплексная работа не только учителя на уроке (с применением цифровых средств), но и организация образовательного процесса. Так, для снижения документационной нагрузки в МБОУ СОШ №55 существует несколько форм цифровой работы: от сбора данных различного уровня в виде онлайн-таблиц и форм до составления общего рабочего календаря мероприятий и электронного расписания занятий. В рамках проекта городской проектной площадки МБОУ СОШ №55 разработала систему внутренней корпоративной почты для сотрудников на базе клиента Zimbra. На данный момент проект работает на уровне администрации образовательной организации, поскольку требует дополнительных технических возможностей.

В образовательной деятельности активно применяются как федеральные цифровые продукты, такие как ГИС «Моя школа», так и частные, разрешенные к использованию согласно Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 18.07.2024 № 499 «Об утверждении федерального перечня электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования». Таковыми в МБОУ СОШ № 55 г. Читы являются Учи.ру, ЯсдамЕГЭ, Лаборатория проектов и другие.

Также цифровые технологии используются в осуществлении управления образовательным процессом. С использованием искусственного интеллекта созданы звонки в школе, объявляется режим работы столовой, на переменах играет классическая музыка. В перспективе развития медиацентра школы планируется запустить прослушивание подкаста для обучающихся.

Административный контроль ВСОКО также предполагает упрощение аналитических процессов за счет использования цифровых средств. Так, например, для оценки метапредметных результатов используется Электронный банк заданий для оценки функциональной грамотности задания РЭШ, для оценки качества урока по ФГОС-2021 используется цифровая форма анализа показателей (Актион-Образование), выявляющая профессиональные дефициты педагога и выдающая индивидуальные рекомендации, при составление отчёта о самообследовании по итогам учебного года для определения степени удовлетворённости родителей (законных представителей) качеством образовательной деятельности с целью корректировки работы образовательной организации проводятся онлайн опросы, для выявления уровня здоровья обучающихся используется Яндекс форма с обезличенными данными. Важным и достаточно показательным элементом оценки также является форма самодиагностики проекта «Школы Министерства просвещения России».

Будущее цифровой трансформации образовательного процесса в России связано с интеграцией инновационных технологий, таких как искусственный интеллект, машинное обучение и аналитика больших данных. Эти технологии позволят персонализировать обучение, прогнозировать результаты и предоставлять учащимся более точную обратную связь по их прогрессу. Особое внимание стоит уделить развитию онлайн-курсов и платформ для дистанционного обучения, что особенно актуально в условиях пандемии и необходимости обеспечения гибкости образовательного процесса. В будущем также прогнозируется рост количества межрегиональных и международных образовательных программ, доступных через цифровые платформы, что откроет новые возможности для студентов и преподавателей.

Цифровая трансформация образовательного процесса представляет собой важный шаг в направлении улучшения качества образования в России. Внедрение цифровых технологий позволяет повысить доступность образования, улучшить его качество и обеспечить индивидуализацию учебного процесса. В то же время необходимо преодолеть существующие проблемы, такие как недостаточная инфраструктура, дефицит кадров и вопросы безопасности данных. Продолжение работы по улучшению цифровой инфраструктуры, подготовке педагогов и развитию цифровых платформ откроет новые перспективы для образовательных организаций, в том числе в Забайкальском крае.

**Литература:**

1. Иванова Н. А., Архипова И. И. Информационные технологии и образовательный процесс // Журнал прикладных исследований. 2023. №7. URL:https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-i-obrazovatelnyy-protsess (дата обращения: 12.11.2024).

2. Петрова Г.Н. Цифровизация образования: современные вызовы и стратегии их преодоления // Философские проблемы информационных технологий и киберпространства. 2020. №2 (18). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-obrazovaniya-sovremennye-vyzovy-i-strategii-ih-preodoleniya (дата обращения: 12.11.2024).

3. Кудрявцева Т., Лопатин И. Технологии и безопасность в цифровой образовательной среде. Вестник педагогики, 2021.

4. Артемьева, В. В. Технология мультимедиа в современном образовательном процессе / В. В. Артемьева, Л. В. Воронина // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 24-й Международной научно-практической конференции, 23–24 апреля 2019 г., Екатеринбург / Рос. гос. проф. - пед. ун-т. - Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2019. - С. 165-168.

5. Казакова А. А. Цифровизация образования: вызовы и возможности // Инновационные результаты социально-гуманитарных и экономико-правовых исследований : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 августа 2023г. Белгород: ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2023. С. 23-32. URL: <https://apni.ru/article/6917-tsifrovizatsiya-obrazovaniya-vizovi-i-vozmozh> (дата обращения 02.11.2024)

Швец И.Г., начальник Управления лицензирования, государственной аккредитации, надзора и контроля Минобразования Забайкальского края**,**

Козлова В.А., заместитель директора

КЦОКО Забайкальского края

**ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ В КОНТЕСТЕ ПРОЕКТА «БЕРЕЖЛИВОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

Система аттестации педагогических работников является одним из важнейших элементов управления качеством образования. Она позволяет оценить соответствие компетенции педагогов современным требованиям и стандартам, способствует повышению уровня квалификации, следовательно - улучшению образовательного процесса. Аттестация способствует повышению мотивации педагогических работников, стимулирует педагогов к внедрению новых методик и технологий, что, в свою очередь, также улучшает результаты обучения.

С 1 сентября 2023 года вступил в силу новый Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г. № 196, предусматривающий введение новых квалификационных категорий: «педагог - методист» и «педагог-наставник». Изменения затронули как нормативно-правовую основу, так и практическую сторону процедуры. Однако указанный порядок по-прежнему не содержит конкретных показателей оценки профессиональной деятельности с учётом уровней образования и различных должностей педагогических работников, что вызывает значительные затруднения педагогов при представлении результатов своего труда в соответствии с утвержденными показателями.

Проведенный в июле 2024 года краевым центром оценки качества образования (в настоящее время - ГУ «РЦОИиЦТ Забайкальского края») статистический анализ позволил сравнить долю педагогических работников школ Забайкальского края, обладающих первой и высшей квалификационной категорией, с аналогичными показателями регионов Дальневосточного федерального округа и средними значениями по всей стране.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Регион | **2022 год** | | | **2023 год** | | |
| квалификационная категория  (доля педагогических работников) | | | квалификационная категория  (доля педагогических работников) | | |
| высшая | первая | всего | высшая | первая | всего |
| **РФ** | **30,22** | **28,03** | **58,30%** | **30,65** | **26,87** | **57,50%** |
| **Забайкальский край** | **11,04** | **12,97** | **24%** | **10,46** | **12,12** | **22,60%** |
| Амурская область | 21,58 | 25,59 | 47,20% | 21,6 | 24,43 | 46% |
| Еврейский авт. округ | 17,69 | 26,84 | 44,50% | 18,34 | 24,84 | 43,20% |
| Камчатский край | 16,37 | 19,23 | 35,60% | 18,49 | 19,53 | 38% |
| Приморский край | 19,93 | 22,15 | 42,10% | 18,38 | 20,7 | 39% |
| Республика Бурятия | 22,24 | 37,8 | 60% | 22,62 | 36,95 | 59,60% |
| Республика Саха Якутия | 34,49 | 24,06 | 58,60% | 35,78 | 23,7 | 59,50% |
| Сахалинская область | 23,2 | 28,14 | 51,30% | 23,65 | 28,13 | 51,80% |
| Хабаровский край | 24,32 | 15,5 | 39,80% | 25,78 | 15,21 | 41% |
| Чукотский авт. округ | 18,78 | 37,22 | 56% | 18,71 | 37,76 | 56,50% |

Результаты анализа позволили сделать следующие выводы:

**-** доля педагогов с высшей квалификационной категорией значительно ниже средних показателей по стране и большинства регионов Дальнего Востока. Например, доля педагогов, имеющих квалификационную категорию, в Забайкальском крае составляет всего около четверти общего числа учителей, тогда как средние значения по стране приближаются к 60%;

**-** В 2022 и 2023 годах произошло снижение доли педагогов с высшей и первой квалификационными категориями в ряде регионов, включая Забайкальский край. Так, общая доля снизилась с 24% до 22,6%, что свидетельствует о негативной тенденции;

**-** некоторые регионы демонстрируют значительные различия в уровне квалификации педагогов по сравнению с Забайкальским краем. Например, Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ и Республика Бурятия имеют существенно большую долю высококвалифицированных педагогов, чем Забайкальский край.

Таким образом, в Забайкальском крае наблюдается более низкий удельный вес педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории, по сравнению со средними показателями по России и Дальнему Востоку. Это может быть связано с рядом факторов, включая специфику региона, особенности системы образования и мотивацию самих педагогов.

Для полного понимания картины по краю в целом и в разрезе муниципальных образований был проведен дополнительный анализ за 3 года (2022 – 2024 гг.) доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории, по 36 МОУО. Отмечено, что показатели выше среднего имеют 15 районов и округов. Положительная динамика относительно предыдущего года наблюдается в 16 муниципальных районах и округах. Выявлено снижение доли аттестованных специалистов по сравнению с 2023 годом — в 17 муниципальных районах и округах. В связи в этим среди муниципальных образований края можно выделить три категории: **районы-лидеры**: где уровень показателя стабильно высокий и превышает средний региональный показатель; **прогрессирующие районы**: демонстрируют рост показателя, даже если он пока ниже среднего регионального уровня; **проблемные районы**: отмечены снижением доли аттестованных педагогических работников.

По результатам Аккредитационного мониторинга 2024 года низкие значения в образовательных организациях Забайкальского края по критерию «Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации основной образовательной программы общего образования» по всем уровням общего образования, имеет большинство школ региона.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации основной образовательной программы общего образования | Выполнен | Не выполнен |
| Начальное общее образование | 18% | 82% |
| Основное общее образование | 21% | 79% |
| Среднее общее образование | 36% | 64% |

****В целях выявления причин данных низких показателей Министерством образования и науки Забайкальского края проведен опрос «Удовлетворенность педагогических работников процессом аттестации», который показал, что процедура аттестации нередко сопровождается избыточным документооборотом, затяжными сроками, сложностями при работе с экспертами, субъективизмом оценивания; недостаточной информационной поддержкой, низким уровнем автоматизации сбора и анализа данных, низкой мотивацией педагогов.

В условиях реализации поручения Президента Российской Федерации В.В. Путина, председателя Правительства Российской Федерации М.М. Мишустина по снижению бюрократической нагрузки на педагогов в целом важным направлением становится и оптимизация процесса аттестации — снижение административной нагрузки, сокращение сроков рассмотрения документов, внедрение цифровых инструментов и повышение объективности оценки.

Все это подтолкнуло к комплексному подходу решения проблемы – реализации на территории Забайкальского края проекта «Бережливое управление», направленного на оптимизацию процедуры аттестации на первую и высшую квалификационную категорию.

В рамках проекта «Бережливое управление» создана рабочая группа, в состав которой вошли представители Минобразования Забайкальского края, КЦОКО, ИРО Забайкальского края, РОО ЗабПО. Такое взаимодействие позволило объединить усилия профессионалов разного профиля для решения общих задач и достижения цели реализуемого проекта.

Начало формы

Начало формы

Анализ процедуры аттестации выявил ряд проблемных вопросов.

Во-первых, высокая административная нагрузка. Хронометраж времени, затраченного на разных этапах процедуры аттестации педагогических работников, выявил значительные временные затраты на необходимые разъяснения аттестуемому нормативно-правового акта, регламентирующего действующий порядок аттестации, на подготовку соискателем документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности и оформление портфолио, а также на экспертизу большого количества представленных на аттестацию материалов, на подготовку «открытых» учебных (практических) занятий (от 60 до 180 дней).

Во-вторых, субъективизм экспертизы. По мнению аттестующихся допускалась субъективная оценка экспертами проводимого практического занятия.

В-третьих, необходимость привлечения большого количества экспертов для оценки профессиональной деятельности аттестуемых (887 экспертов по Забайкальскому краю). Как следствие – сложность координации работы экспертов, в том числе из-за территориальной удалённости.

В рамках проекта установлены причины выявленных проблем, обозначены задачи и пути решения данных проблем и планируемый вклад в достижение цели проекта. Определены ключевые направления оптимизации процедуры аттестации: цифровизация, организационная оптимизация и методическая унификация.

**Цифровизация процесса**

Осуществлено внедрение интерактивной формы приема заявлений на сайте ГУ «РЦОИиЦТ Забайкальского края» по пяти направлениям:

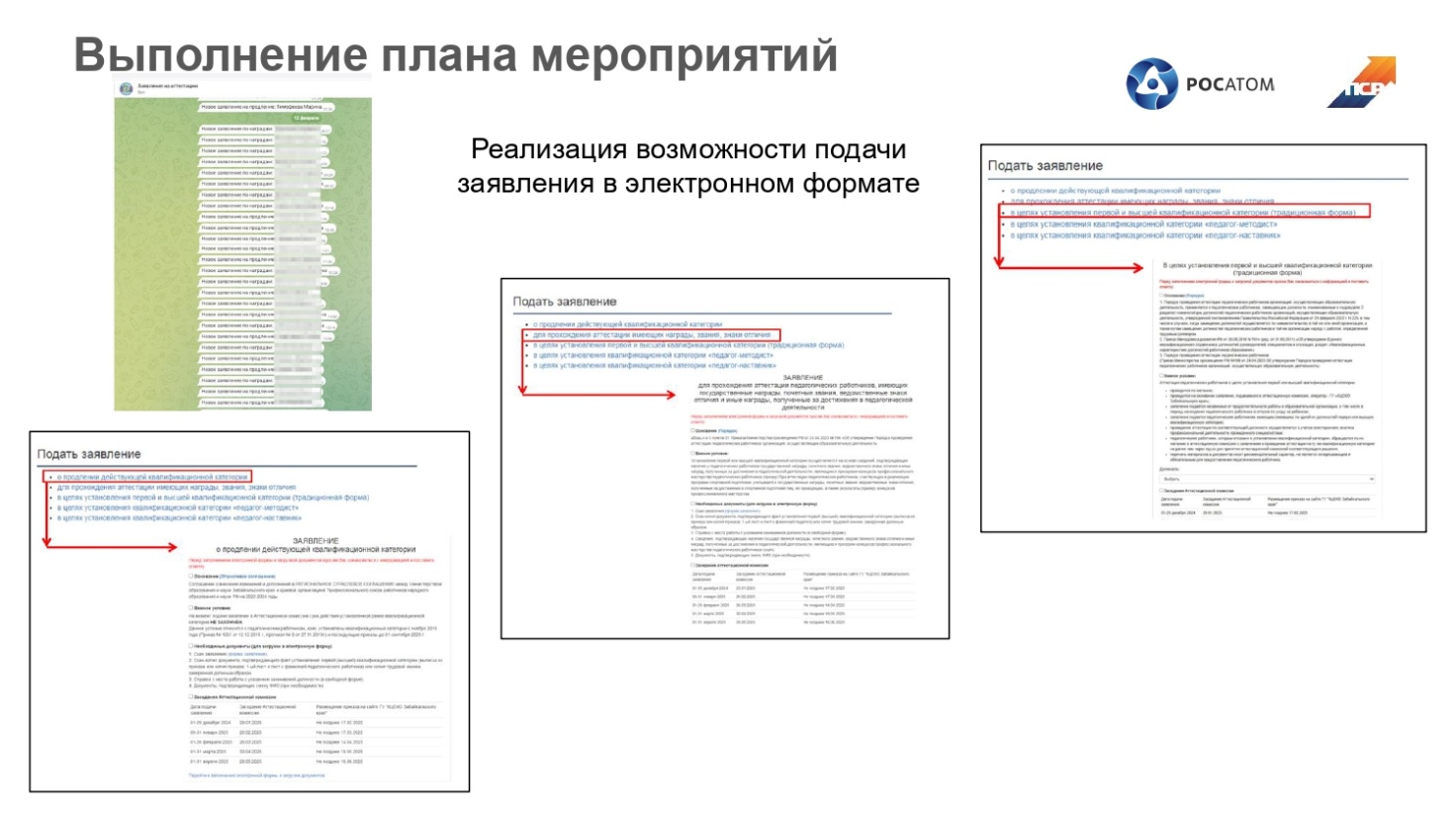
- [продление действующей квалификационной категории](https://egechita.ru/index.php?mod=10379) (для уже имеющих (имевших) квалификационную категорию, которая была установлена до вступления в силу нового порядка аттестации (до 1 сентября 2023 года) и имела срок действия на указанную дату – не истек);

- [для прохождения аттестации имеющих награды, звания, знаки отличия](https://egechita.ru/index.php?mod=10382), ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призёрами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

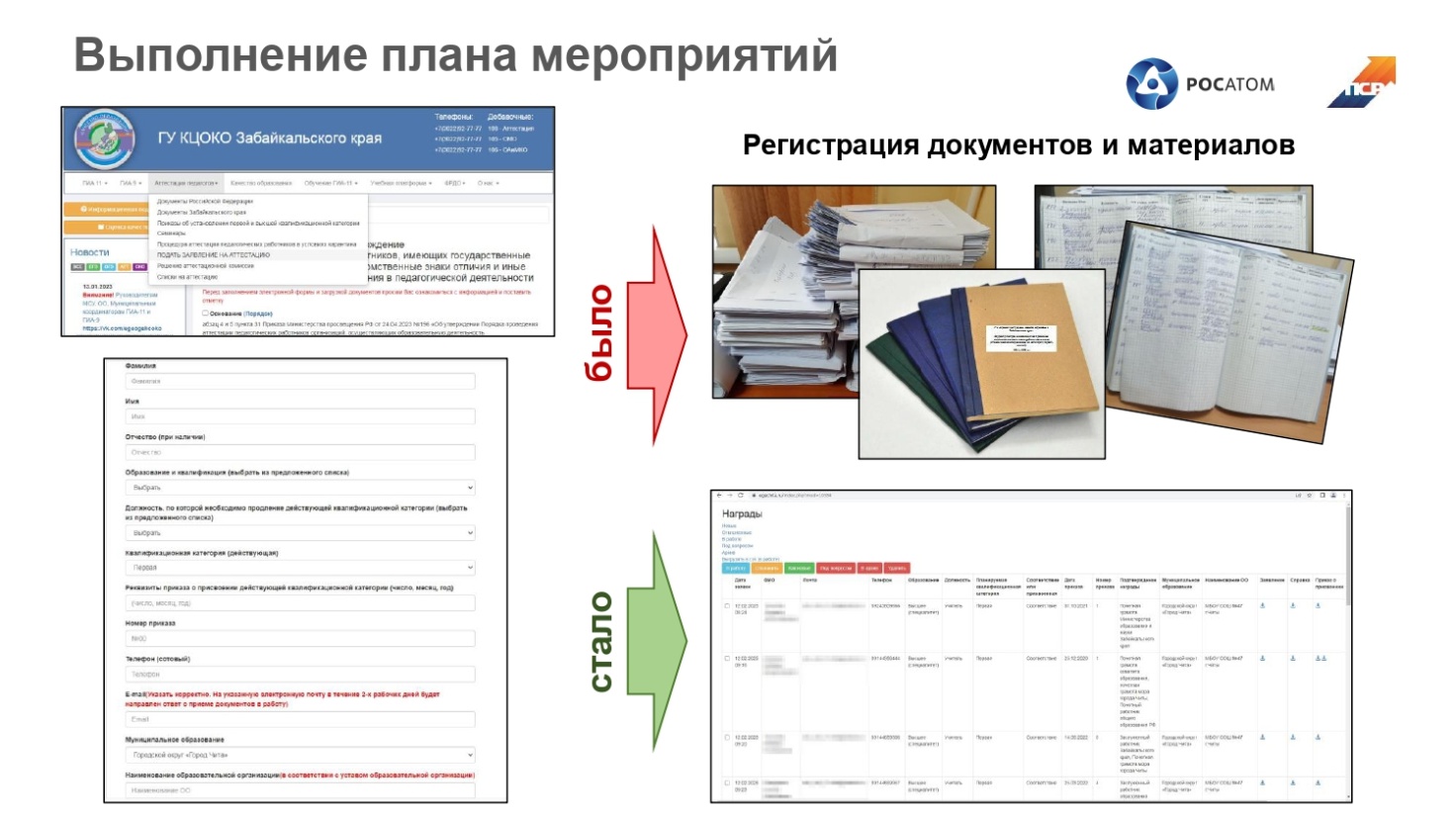
- [в целях установления квалификационной категории «педагог-методист»;](https://egechita.ru/?mod=10385)

- [в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»](https://egechita.ru/index.php?mod=10387);

- в целях установления первой и высшей квалификационной категории (впервые или после длительного перерыва).

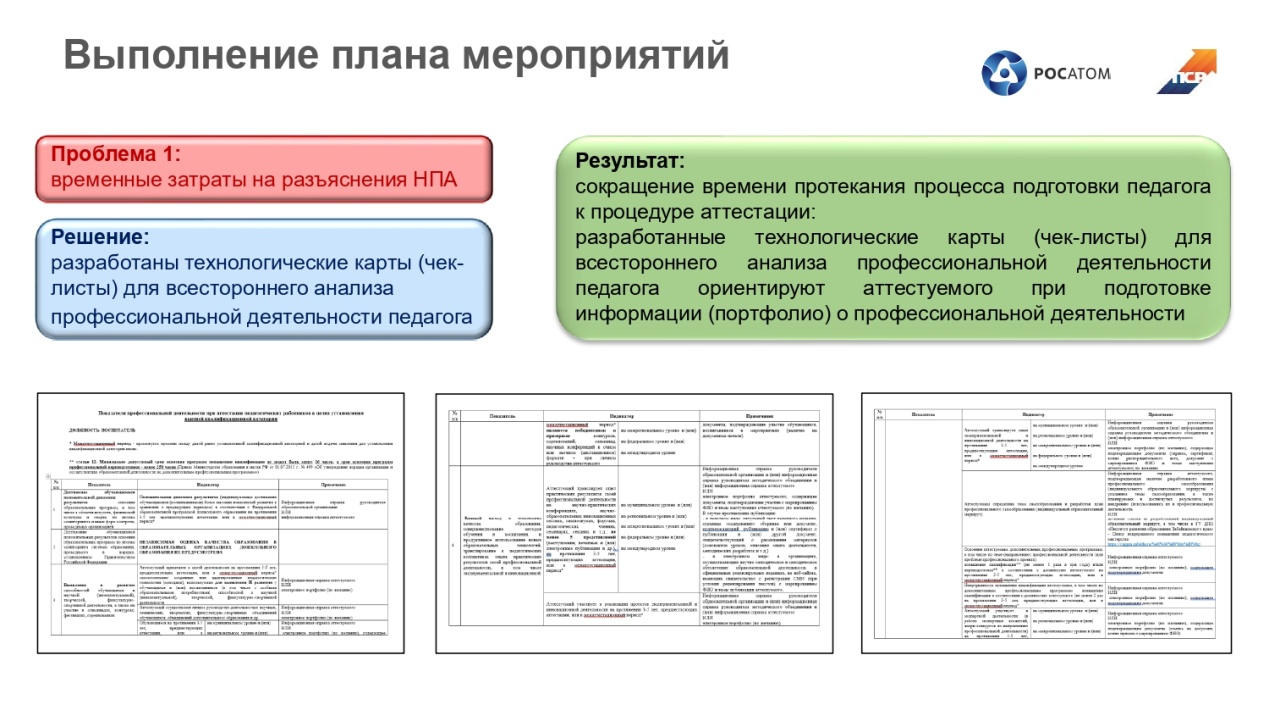


В ходе реализации проекта большая работа проведена специалистами ГУ «РЦОИиЦТ Забайкальского края» в части внедрения в практику современных технологий обмена информацией, перевод в электронный вид регистрации поступивших на аттестацию документов. Связь системы регистрации с чат-ботом позволяет сотруднику в режиме онлайн увидеть поступившее заявление и в кратчайшие сроки начать с ним работу. Важным направлением оптимизации работы стала интеграция цифровых технологий, позволяющих автоматизировать процессы сбора и обработки данных (формирование из единой цифровой образовательной среды «Сетевой город. Образование», других технологических платформ, подтверждающих для аттестации отчетных форм). Стало возможным проведение всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников с целью установления квалификационных категорий специалистами Аттестационной комиссии в дистанционном режиме, посредством создания личного кабинета на официальном сайте ГУ «РЦОИиЦТ Забайкальского края». Применение инструмента бережливого управления «Система 5S» при организации рабочего места сотрудника отдела аттестации позволила значительно улучшить организацию работы специалиста: избавиться от лишних регистрационных журналов, следовательно, сократить расходы на их приобретение и

оформление, регистрировать и распределять поступающие материалы в структурированные папки в электронном виде, моментально находить нужную информацию в случае необходимости.

**Организационные меры**

Разработаны технологические карты (чек-листы) для представления педагогами результатов своей профессиональной деятельности, включающие в себя индикаторы, позволяющие сориентировать аттестуемого при подготовке информации (портфолио) о профессиональной деятельности и детально подготовиться к аттестации педагогическому работнику, а также снизить трудозатраты экспертов и членов аттестационной комиссии в процессе самой аттестации при оценке профессиональной деятельности аттестуемого. Тот или иной индикатор «подсвечивает» отнесение представляемой информации к утвержденным Порядком аттестации показателям, однако не является обязательным к представлению в аттестационную комиссию. Аттестуемый имеет возможность на своё усмотрение представить те или иные сведения о своей профессиональной деятельности, видя, какой показатель при этом выполняется.

Отменено проведение открытых уроков (практических занятий) с целью уменьшения эмоциональной и бюрократической нагрузки на педагогов, что также позволило снизить и затраты времени специалистов, проводящих всесторонний анализ педагогической деятельности аттестуемого непосредственно на месте его профессиональной деятельности, и в целом сократить количество экспертов.

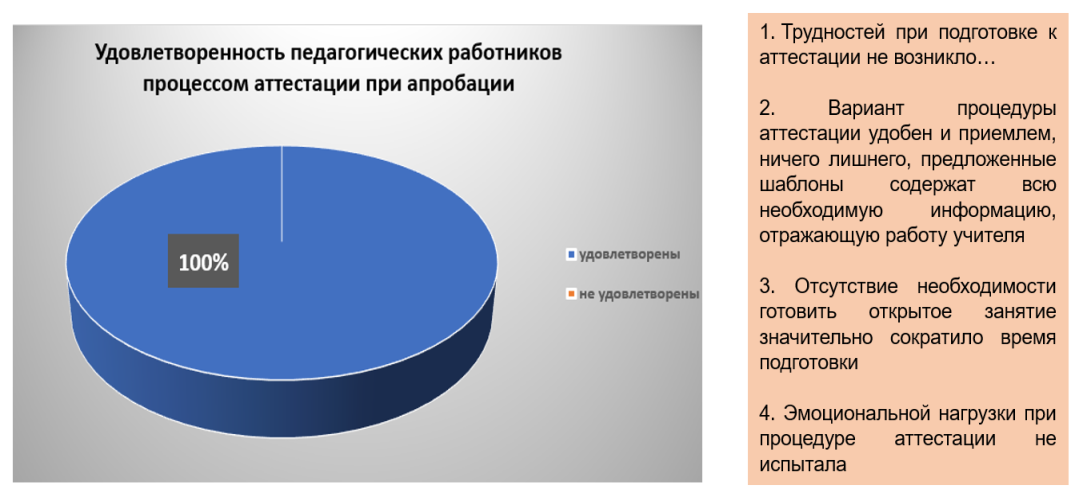
Организовано применение ротации независимых экспертов для исключения личностных факторов при оценке; использование онлайн-интервью и дистанционной экспертизы, что особенно актуально для отдалённых районов Забайкальского края.

**Методическая унификация.**

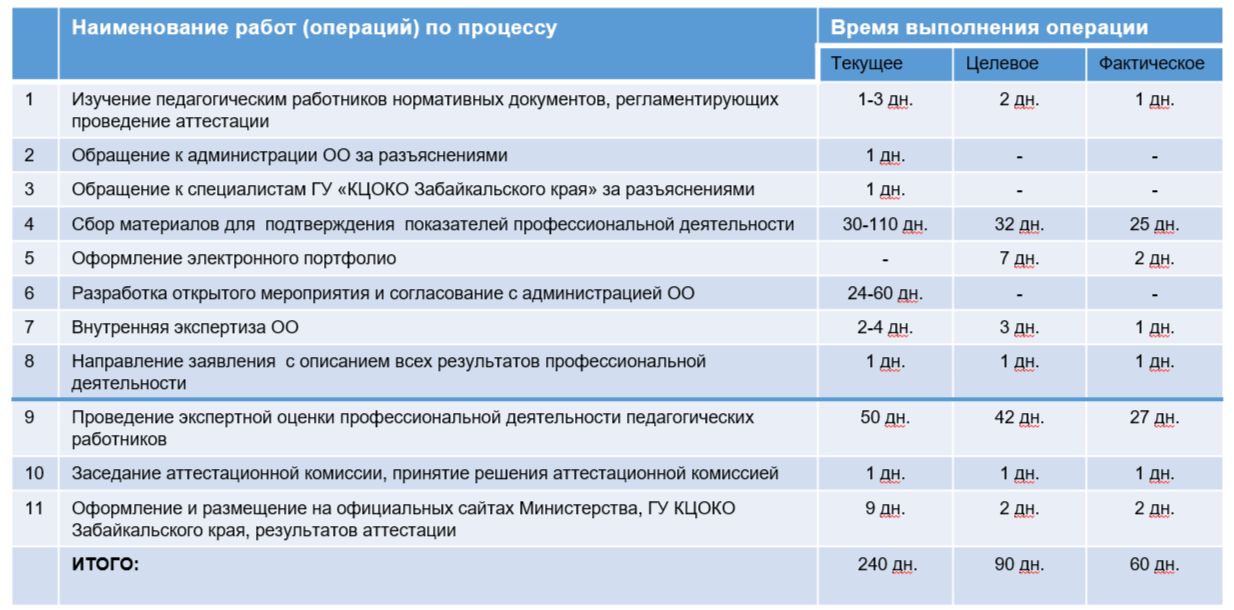
Помимо единых технологических карт с подробными чек-листами для проведения аттестации педагогических работников, разработаны шаблоны информационных справок (аттестуемого, руководителя образовательной организации, руководителя методического объединения), которые аттестуемый имеет возможность применить для описания результатов своей профессиональной деятельности. Аттестуемый вправе выбрать самостоятельно, каким образом представить такие сведения: ограничиться заявлением с минимальной по содержанию информацией о результатах профессиональной деятельности либо направить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность в виде информационных справок, заполненных на выбор самим аттестуемым, руководителем образовательной организации либо руководителем методический структуры. Предлагаемые шаблоны позволяют с минимальными трудозатратами представить необходимые сведения, исключив излишнюю или дублирующую информацию. При этом осталась возможность предоставлять материал в форме привычного портфолио (аттестуемый вправе выбрать сам), однако структура портфолио также структурирована в соответствии с установленными законодательством показателями, на основании которых может быть установлена квалификационная категория.

Утвержден новый регламент работы Аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников: исключена демонстрация опыта работы через открытое мероприятие как малоинформативная процедура, но требующая значительных временных затрат аттестуемого, его эмоционального напряжения, возможности применения репетиционных моментов и пр.

Проект по оптимизации процедуры аттестации прошёл апробацию, для чего определены пилотные муниципальные образования (городского и сельского типа). Среди аттестовавшихся в рамках реализации проекта педагогов проведен опрос на предмет удовлетворенности процедурой аттестации. Результат удовлетворенности опрошенных данной процедурой составил 100 %



В результате реализации проекта сокращены сроки на изучение нормативной базы, подготовки документов, рассмотрения заявлений и проведение анализа представленных материалов для аттестации, повышена прозрачность оценивания.



Кроме основных показателей реализация проекта позволила достичь и дополнительные эффекты:

- увеличилось количество педагогических работников, повысивших квалификационную категорию;

- сократилось количество замечаний экспертов к правильности оформления документов для аттестации, исключена необходимость возврата таких документов на доработку;

- возросла удовлетворенность процессом аттестации педагогическими работниками.

**Список источников**

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <https://publication.pravo.gov.ru>.
2. Иванова, Т. В., Петрова, Л. С. Оптимизация процедуры аттестации педагогов в условиях цифровизации образования // Современные проблемы науки и образования. — 2023. — № 6.
3. Козлова, Н. А. Аттестация педагогических работников как инструмент повышения качества образования // Педагогическое образование в России. — 2022. — № 4.
4. Методические рекомендации по организации и проведению аттестации педагогических работников / Минобрнауки РФ, ФИОКО. — М., 2023. — 48 с.
5. Сидоров, А. П. Автоматизация процесса аттестации: опыт внедрения электронного портфолио педагога // Информационные технологии в образовании. — 2024. — № 3.
6. Приказ Министерства образования и науки Забайкальского края от 05.08.2024 № 606 «О внедрении принципов бережливого управления в Министерстве образования и науки Забайкальского края в сфере проектной деятельности».
7. Приказ Министерства образования и науки Забайкальского края от 26.02.2025 № 175 «Об утверждении регламента работы Аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на территории Забайкальского края, в целях установления квалификационных категорий» // Официальный сайт ГУ «РЦОИиЦТ Забайкальского края». — URL: <https://egechita.ru/index.php?do=zabdoc&mod=29>
8. Приказ Министерства образования и науки Забайкальского края от 28.02.2025 № 180 «Об утверждении технологических карт и форм для проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Забайкальского края, в целях установления квалификационных категорий (первой/высшей)» // Официальный сайт ГУ «РЦОИиЦТ Забайкальского края». — URL: <https://egechita.ru/index.php?do=zabdoc&mod=29>
9. CyberLeninka. Раздел «Аттестация педагогических работников». — URL: <https://cyberleninka.ru>.

ИНЖЕНЕРНЫЕ КЛАССЫ – ТРЕНД ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дамбаева Б.Б.,

руководитель регионального

представительства ООО МЭО

в Забайкальском крае,

канд. пед. наук.

Президент России в Послании Федеральному собранию обозначил большие вызовы, которые стоят перед нашей страной, они касаются разных аспектов: исчерпание возможностей экономического роста России за счёт экстенсивной эксплуатации сырьевых ресурсов, обеспечение продовольственной безопасности, рост антропогенных нагрузок на окружающую среду, новые гибридные угрозы национальной безопасности, глобальные изменения в организации научной, научно-технологической и инновационной деятельности, эффективное освоение пространства (преодоление диспропорций в освоении территорий). Всё это большие вызовы. Они затрагивают аспекты технологического суверенитета страны. Поэтому многие национальные цели, которые были поставлены Указом Президента, касаются технологического суверенитета и развития страны. Например, создание к 2030 году эффективной системы подготовки, кадров для приоритетных отраслей экономики, исходя из прогноза потребности в них; обеспечение технологической независимости и формирование новых рынков по ключевым направлениям; создание к 2030 году условий для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно - исторических ценностей. Все эти национальные цели невозможно достигнуть без качественной системы подготовки кадров, которые и обеспечат технологическую независимость страны.

Ключевая задача школы – обеспечить качественное предпрофильное и профильное обучение. В настоящее время на уровне среднего общего образования реализуются пять профилей. В каждом профиле представлены все предметы, при этом не менее 2-х из них должны быть предметами углубленного уровня из образовательной области, соответствующей данному профилю. В связи с этим, реализация программ углубленного изучения предметов – обязанность каждой общеобразовательной школы, имеющей 10-11 классы. К сожалению, практика показывает, что многие школы не предоставляют старшеклассникам возможность качественно пройти уровень профильного обучения.

Для реализации национальных целей, сопровождения общеобразовательных организаций компания Мобильное Электронное Образование (МЭО) разработала проект «Инженерные классы», который направлен на формирование у обучающихся устойчивого интереса к инженерным и техническим специальностям в рамках подготовки будущих специалистов, способных успешно адаптироваться и работать в высокотехнологичных отраслях экономики.

В проекте определены следующие направления деятельности:

формирование инженерного мышления обучающихся на основе развития их аналитических способностей, проектирования решений, реализация практико-ориентированного обучения;

формирование навыков творческого мышления и способности к инновациям;

повышение мотивации к изучению инженерных дисциплин, через участие в олимпиадах, соревнованиях, экскурсиях, исследовательских проектах и профессиональных пробах;

содействие комплексному развитию личности обучающихся через учебную и внеучебную деятельность;

развитие у обучающихся готовности к профессиональному самоопределению и педагогическое сопровождение профессиональной самоидентификации;

обеспечение доступа к актуальному оборудованию и умению работать на нем;

создание условий для непрерывного обучения и развития обучающихся.

Подготовка современного инженера должна осуществляться в системе непрерывного инженерного образования, начиная с детского сада, чтобы ключевые инженерные компетенции формировались у дошкольников, а потом по нарастающей – у младших школьников, подростков и старшеклассников. Только непрерывность в подготовке кадров может обеспечить достижение поставленных целей.

В рамках проекта разработана базовая модель компетенций выпускника, к которым относятся: основы системного мышления, междисциплинарные знания, инженерная практика, продвинутые цифровые навыки, коммуникативные навыки, стремление к развитию, осознание этических стандартов. Это компетенции, которые необходимы не только сугубо специалистам технического направления, но и любого современного человека -профессионала.

При формировании инженерных классов необходимо опираться на ту работу, которая ведется на федеральном и региональном уровнях. Проект «Профминимум» реализуется с прошлого учебного года, он очень важен и его ресурсы и направления нужно использовать для формирования инженерных классов, то есть это ресурсы урочной, внеурочной деятельности, воспитательной работы, дополнительного образования, взаимодействие с родителями. Целесообразно использовать образовательные ресурсы как комплексный формат реализации концепции «Профминимума».

Существуют различные модели учебных планов технологического профиля, для старшей школы, они размещены в ФООП:

на уровне школы за счет ресурсов 1 школы;

сетевая модель между разными школами одного уровня за счет ресурсов других школ, находящихся в городе, районе;

интегративная модель, которая предусматривает использование ресурсов разного уровня образования, образовательные организации разного вида и уровня (УДОД, СПО, ВУЗы).

Наиболее эффективная модель - интегративная модель, которая представляет собой организованную систему, обеспечивающую качественное обучение в рамках многоуровневой системы подготовки инженеров. Участники кластера: органы управления образованием, ВУЗы, колледжи, организации и предприятия по отраслям, научные организации, школы, организации дополнительного образования, высокотехнологичный ресурсный центр (ВРЦ).

Примерные направления инженерных классов определяются экономикой субъекта РФ, теми ключевыми отраслями производства, предприятиями, которые развиты в регионе. Например, класс лесопромышленного комплекса (изучение лесных технологий обработки древесины, экологии и оптимизации лесопромышленных процессов), класс аграрных технологий и биоинженерии (изучение современных технологий и методов агротехники, генетической инженерии растений и животных агропромышленного комплекса), класс целлюлозно-бумажного производства (ознакомление с производственным процессом, изучение ресурсосберегающих технологий и рециклинга, разработка новых видов материалов), класс строительных технологий и материалов (изучение современных строительных материалы, технологические процессы в строительстве, включая 3D-печать и модульное строительство) и т.д. Профильные курсы по выбору формируются с учетом тематики и направления инженерного класса. Например, в классе лесопромышленного комплекса изучаются профильные курсы: технология обработки древесины и лесоматериалов, экология лесопользования и устойчивое развитие, лесопромышленное оборудование и автоматизация процессов, искусственный интеллект в лесопромышленной логистике и управлении; в аграрном классе – биотехнологии в АПК, генетическая инженерия растений и животных, экологически чистое сельское хозяйство, ИИ в управлении сельхозпроцессами и т.д.

В центре ядра инженерного образования выделены ключевые инженерные навыки, знания по математике, физике, информатике, естественным дисциплинам, технологии. Но только этими предметными знаниями не ограничиваются компетенции современного инженера, они представляются значительно шире. Это прикладной сегмент, здесь речь о профильных и дополнительных курсах; интеграционный сегмент (проблемно-ориентированное обучение, формируем навыки междисциплинарного взаимодействия и применения знаний в различных областях для решения комплексных проблем), инновационный сегмент для развития инженерного мышления, креативного и системного мышления, способности к инновациям и решению сложных задач; социально-этический сегмент: формирование высоких стандартов профессиональной этики, социальной ответственности и общей культуры личности. В проекте определены технологии и виды деятельности обучающихся, которые необходимо использовать при формировании и развитии инженерного творчества, такие как практические занятия и лаборатории (организация лабораторных работ с использованием программных средств для моделирования реальных инженерных задач), проектная деятельность (учащиеся могут использовать специальные инструменты для разработки и реализации собственных проектов, что стимулирует их интерес к инженерным дисциплинам и развивает практические навыки), соревнования и хакатоны (проведение школьных и межшкольных соревнований, где учащиеся могут применять свои знания и навыки в условиях конкуренции), виртуальные и удаленные лаборатории (использование виртуальных симуляторов для проведения лабораторных работ и экспериментов, что позволяет учащимся получать опыт работы с современным оборудованием и технологиями даже при ограниченных ресурсах). Многие современные технологии целесообразно внедрять на самых ранних этапах развития, такие как, внедрение ИИ, проектно-ориентированное обучение, формирование мягких навыков, разработка ИОМ с использованием цифровых технологий, обучение через открытие, сотрудничество с индустрией и бизнесом.

Таким образом, подготовка к выбору профессии современного инженера – это не только предметное обучение, но и воспитание, поэтому программа воспитания в школе занимает одно из ведущих мест в формировании будущих инженеров. Одна из важных задач педагога, классного руководителя – подвести школьника к осознанному выбору профессии, в частности - инженера. Для этого выделяются следующие этапы работы: 1. Предоставить возможности раннего входа в мир инженерных профессий (6-7 классы). Традиционный вход в профессию к 10 классу – это уже поздно, теряется время и зачастую происходит смещение целей. 2. Определить целевые группы детей, у которых сочетаются способности и интересы к профессии инженера. 3. Обеспечить педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и профессиональной самоидентификации на протяжении 10-15 лет. Процесс профессионального самоопределения и последующей профессиональной самоидентификации является продолжительным и многоступенчатым, включающим в себя развитие 3-х ключевых элементов: 1. Мотивационно-личностный: понимание собственных интересов, стремлений и отношения к выбору профессии. 2. Когнитивный (карьерная грамотность): накопление информации о профессиях, рынках труда, требованиях и перспективах, а также развитие умений и навыков, связанных с планированием и построением карьеры. 3. Деятельностный: приобретение практического опыта через проектную деятельность, пробы, стажировки, встречи с профессионалами и т.д.

Инженерные классы комплектуются через систему профессиональных проб и выделяются пять этапов: 1 этап - ориентировочная диагностика с целью выявления интереса к инженерным специальностям, начало формирования через привлекающие пробы минипортфолио. 2 этап – годовая диагностика с целью оценки своих интересов и способностей через отбирающие пробы, решение инженерных задач, происходит осознание правильности выбора, фиксируются результаты в портфолио. 3 этап – профильная диагностика с целью углубления знаний и навыков за счет специфики профессиональных проб посредством дифференцированных профпроб для инженерного профиля, углубляющие профессиональные пробы позволяют понять многообразие инженерии, изучаются специальные дисциплины, организуется участие в профильных олимпиадах, оценка портфолио, коррекция ИОПТ. 4 этап - предварительный отбор с целью провести оценку накопленных результатов и достижений, принимается решение о включении в целевую группу для поступления в инженерный класс. 5 этап - окончательный отбор и подготовка к поступлению с целью выбора учащихся на основании их достижений, проявленных интересов и профильных навыков для дальнейшего обучения. Финальные углубляющие профессиональные пробы, тестирование и проектная работа, подтверждающая готовность к обучению в инженерном классе. В завершение - итоговая демонстрация компетенций обучающегося для обучения в инженерном классе и принятие на обучение.

Следует подчеркнуть, что в современных условиях реализация проекта «Инженерный класс» способствует повышению конкурентноспособности, значительному росту рейтинга и престижа школы. Проект является достаточно проработанным как в теоретическом, так и практическом плане, он реализуется в некоторых регионах страны при сопровождении специалистов компании МЭО. При самостоятельной разработке руководителями школ проекта / программы инженерного класса считаю возможным воспользоваться этим опытом.

Тюменцева Елена Анатольевна,

заместитель директора по ВР

МБОУ СОШ № 19 г. Читы

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С КЛАССНЫМИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЧИТА»

Российское образование претерпевает значительные изменения: существенно изменяется содержание образования; вводятся новые поколения федеральных государственных образовательных стандартов; повсеместно внедряются новые методы, средства и технологии обучения, воспитания и управления; создаётся общероссийская система оценки качества образования; вводится новый порядок аттестации кадров. Одним из основных каналов повышения качества педагогической и управленческой деятельности является система методической работы. Методическая работа в образовательных учреждениях представляет собой часть системы непрерывного образования руководящих и педагогических кадров учреждений.

Развитие муниципальной методической системы образования обеспечивается за счёт мероприятий по ключевым направлениям Приоритетного национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», «Цифровая образовательная среда», «Социальная активность», «Социальные лифты для каждого».

Методическая работа с классными руководителями охватывает практически все эти направления и осуществляется на следующих уровнях:

комитет образования администрации городского округа «Город Чита» (отдел воспитательной работы, дополнительного образования и молодежной политики)

МАУ ДПО «Городской научно-методический центр» (методист)

образовательная организация (заместитель руководителя по воспитательной работе; методическое объединение классных руководителей).

Такая система поддержки выполняет несколько задач:

содействие и выполнение инициатив государства, целевых программ развития образования;

координация работы методических объединений классных руководителей в образовательных организациях;

создание условий для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников (ЗДВР) муниципальной системы образования.

Осуществление мониторинга состояния муниципальной системы образования

Заседание городского МО классных руководителей происходит через проведение семинаров и совещаний по плану Городского научно-методического центра (<http://гнмц-чита.рф/>). Темы для обсуждений были следующие:

«Воспитание подрастающего поколения как государственный заказ и ориентир обновления системы образования».

«Теория поколений. Кто и как должен воспитывать современных детей ?»

«Формы и методы решения сложной конфликтной ситуации в образовательном процессе».

«Организация профилактической работы в классе».

«Приемы командообразования как эффективное средство формирования коммуникативных УУД на уроках и во внеурочной деятельности».

«Организация и проведение детско-родительских встреч».

«Организация дискуссионных детско-родительских площадок по итогам просмотра фильмов».

«Система профилактической работы в классе с детьми «группы риска». Практика применения интерактивных форм работы с детьми «группы риска».

«Как оградить себя от преследования в социальных сетях и реальной жизни ?»

Кроме того, совместно с комитетом образования для заместителей директоров по воспитательной работе были проведены совещания - семинары по темам: «Современные подходы в организации военно - патриотического воспитания в образовательном учреждении (в рамках муниципальной августовской педагогической конференции «Суверенная национальная система образования – будущее России»)», «Средства формирования семейных ценностей у обучающихся (в рамках тематического совещания ЗДВР)», «Совместное планирование воспитательной работы с использованием технологии «мозгового штурма».

В течение года были проведены индивидуальные беседы и консультации с классными руководителями по теме «Основные трудности в работе классного руководителя и пути их решения». Основные проблемные точки в своей работе классные руководители назвали:

1. Высокая нагрузка как учителя-предметника.

2) Низкий уровень компетентности у начинающих классных руководителей и как следствие неуверенность в своих решениях.

3) Отказ от сотрудничества со стороны родителей.

4) Отсутствие авторитета со стороны родителей.

Методическая работа в 2023 / 2024 учебном году велась по двум основным направлениям:

Организация работы классных руководителей.

Работа с родителями (законными представителями). Эффективные практики.

В 2023 / 2024 учебном году приоритетным направлением работы с классными руководителями стало знакомство и обучение классных руководителей с интересными и эффективными формами, техниками, упражнениями в воспитательной работе с классом.

Классный руководитель - это функция, выполняемая учителем параллельно с основной преподавательской работой, которая заключается в организационном сопровождении всех учащихся конкретного класса в школе. Отсюда и вытекают все сложности в работе классного руководителя. Высокая нагрузка как учителя-предметника ограничивает возможности педагога полноценно работать как классному руководителю. И, тем не менее, практически все классные руководители, посещавшие занятия, говорили о том, что классное руководство – это интересная работа, требующая полной отдачи.

На занятиях классные руководители познакомились с федеральным проектом «Школа Минпросвещения России». Были представлены федеральные проекты «Современная школа», «Социальная активность», «Патриотическое воспитание», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого». Каждый из этих проектов потребует от педагогов новых знаний, умений и навыков.

На занятии о «теории поколений» мы очень подробно рассмотрели основные психологические характеристики современных детей. Коллеги делились своими впечатлениями. Эти дети живут с раннего детства с гаджетами, без всякого стеснения могут снимать свои видео, делать блоги и каналы в социальных сетях. Б*о*льшая жизнь этих детей проходит в Интернете. Этим детям важно не заучивать даты и события, а понимать, где можно найти нужную информацию, как её классифицировать и использовать. К этой трансформации многие педагоги не готовы до сих пор. И, как следствие, трудности, с которыми сталкиваются классные руководители: дети не умеют общаться, отстаивать аргументированно свою позицию, замкнуты, испытывают сложности в выполнении домашнего задания, быстро устают, сложно выполняют работу, требующую долгого напряжения.

Много размышляли над тем, каким должен быть современный учитель для детей поколения «альфа»? Выяснили, что теперь это не только профи в своей области, но и интересный человек по жизни, «как блогеры», со своими увлечениями и фишками.

На занятиях, где мы рассматривали упражнения и техники знакомства, совместной работы в команде, в группе, педагогам было предложено погрузиться в мир детского коллектива. Педагоги учились задавать друг другу вопросы, рассказывать о себе. Несколько занятий было посвящено командообразованию в классном коллективе. Педагоги признали все упражнения и игры эффективными, но очень энергозатратными. Для того, чтобы так играть с детьми, требуется время на подготовку, не каждый способен «развлекать» детей. Однако взяли на вооружение.

Несколько занятий были посвящены организации и проведению детско-родительских встреч. Наибольшие трудности вызвало занятие с анализом просмотренных фрагментов фильма «Большая семья». На занятии предложено составить опорные вопросы для детей, которые педагог задаст детям для размышления. Педагоги признали, что практически не используют в своей работе просмотр художественных фильмов с их подробным анализом.

Интересно прошла встреча с участием детей. Педагоги смогли понаблюдать над тем, как работают дети в группах, как формулируют свои умозаключения, не всегда мнения взрослых и детей совпадали, однако, все разногласия были аргументированы и той и другой стороной. На встрече к просмотру был предложен мультфильм «Варежка». Взрослые и дети анализировали его, искали ошибки и проблемы в воспитании.

По итогам работы можно заключить, что в каждой образовательной организации созданы и активно работают методические объединения классных руководителей. Руководителями таких МО являются заместители руководителей ОО по воспитательной работе или наиболее опытные и грамотные педагоги, имеющие большой стаж в области классного руководства.

В состав школьного методического объединения классных руководителей входят заместитель руководителя по воспитательной работе, классные руководители. Для обсуждения проблемных вопросов на МО могут приглашаться другие специалисты образовательной организации: социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, а также могут заслушиваться специалисты социальных партнеров: детская поликлиника, ПДН, ГБДД, органов опеки и др.

Методическое объединение классных руководителей – одна из форм методической работы в школе, даёт прекрасные возможности для повышения профессионального мастерства педагогов. Темы для заседаний МО классных руководителей формируются исходя из запросов и потребностей классных руководителей конкретной образовательной организации, а также связаны с вопросами воспитания в целом. Формы их проведения различны: семинары-тренинги, семинары-практикумы, лектории, проблемные «круглые столы», деловые игры, педагогические мастерские, «педагогическая копилка» и др.

Классные руководители образовательных организаций осуществляют повышение своей профессиональной компетентности за счет дистанционной курсовой подготовки, самообразования, консультаций, обмена опытом. Самыми востребованными очными курсами повышения квалификации по вопросам воспитания стали курсы Института развития образования Забайкальского края, а дистанционными - Интернет-ресурсы сайтов «Инфоурок», «1Сентября», «Единый урок», детского центра «Артек».

Распространение опыта классными руководителями города Читы происходит через печатные издания ИРО Забайкальского края, ГНМЦ, а также через различные интернет-ресурсы: «Мультиурок», «Инфоурок», «1Сентября», «nsportal.ru» и другие.

Организация методической работы ведётся на нескольких уровнях, что позволяет выявить проблемы и скорректировать их уже на начальном этапе. В городском округе «Город Чита» имеется отлаженная, выстроенная система работы с классными руководителями на уровне образовательных организаций под руководством профессиональных педагогов и заместителей директоров по воспитательной работе. Эта работа не стоит на месте, она трансформируется с учётом государственного заказа, социального заказа и реалий окружающего мира.

Гудукина И.К., учитель технологии

МБОУ СОШ №45 г. Читы

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРЕДМЕТУ «ТРУД» (ТЕХНОЛОГИЯ) (В КОНТЕКСТЕ ОЛИМПИАДНОГО ДВИЖЕНИЯ)

Учебный проект – это самостоятельно

разработанный и изготовленный продукт

от идеи до воплощения,

обладающей новизной

(субъективной или объективной),

выполненный под руководством

(при консультации) учителя» (Г.К. Селевко)

В ходе изучения предмета «Труд (Технология)», обучающиеся приобретают опыт проектной деятельности как особой формы учебной работы, способствующей воспитанию самостоятельности, инициативности, ответственности, повышению мотивации и эффективности учебной деятельности; в ходе реализации исходного замысла на практическом уровне овладевают умением выбирать адекватные стоящей задаче средства, принимать решения, в том числе и в ситуациях неопределённости, получают возможность развить способность к разработке нескольких вариантов решений, к поиску нестандартных решений, поиску и осуществлению наиболее приемлемого решения. В основе изучения предмета «Труд (Технология)» в школе лежит проектная деятельность учащихся. Изучение любого модуля этого учебного предмета подразумевает поэтапное выполнение проекта (проектного изделия) и его защиту.

Роль учителя в проектной деятельности

Учитель в проектной деятельности - тьютор, координатор, режиссёр проекта. Он должен стараться уйти от прямых подсказок и разрешить детям работать самостоятельно. Наша заслуга будет в том, что мы подтолкнули к этой работе. Разумеется, все дети разные: кто-то более мотивирован, а кто-то меньше настроен на рабочий лад. И все же проектная деятельность должна быть со всеми учениками в классе, даже с отстающими, ведь важно найти ключик к ученикам разных способностей.

У учащихся при выполнении проекта возникают свои специфические сложности, но они носят объективный характер, а их преодоление и является одной из ведущих целей проекта. В основе проектирования лежит присвоение новой информации, но процесс этот осуществляется в сфере неопределенности, и его нужно организовывать, моделировать. Из опыта работы по подготовке учащимися проектов я пришла к выводу, что учащимся трудно:

* намечать цели и задачи;
* искать пути их решения, выбирая оптимальный путь при наличии альтернативы;
* осуществлять и аргументировать выбор проекта;
* предусмотреть последствия выбора;
* действовать самостоятельно *(без подсказки)*;
* сравнивать полученное с требуемым;
* корректировать деятельность с учетом промежуточных результатов;
* объективно оценивать процесс и результат проектирования
* оформлять проект.

Тему проекта ученик может выбрать сам, без чьей-либо подсказки, или определить её с помощью родителей, или воспользоваться темой, предложенной учителем. Самостоятельность определения темы заслуживает поощрения, но я смотрю, чтобы выбор был обоснованным, продуманным, учитывающим возможности самого ученика, и материально-технической базы мастерской.

Разумное участие родителей в проектной деятельности можно только приветствовать, но нужно учитывать, что они могут выбрать тему не столько для ребёнка, сколько для себя, с намерением самим выполнить проект. Опыт подсказывает, что выбор темы проекта с помощью учителя наиболее предпочтителен. Но это справедливо при двух условиях: если педагог хорошо знает своих учеников и в состоянии предложить каждому нечто подходящее, интересное и посильное, с учетом наличия оборудования, инструментов и материалов, свои возможности как руководителя.

В ФРП ООО по предмету «Труд (Технология)» учебный проект является ведущим методом обучения и выступает одновременно как инструмент формирования и оценивания предметных и метапредметных результатов. Запланированы к выполнению 16 проектов за пять лет обучения: индивидуальные, групповые и коллективные

**Этапы учебного проекта**

* Целевой этап - определение проблемы (идеи проекта) и продукта проекта
* Аналитический этап - анализ ресурсов и ограничений
* Планирование
* Изготовление продукта проекта - выполнение плана
* Подготовка проекта к защите
* Рефлексивно - оценочный этап защиты проекта
* Этап «Защита проекта».

К каждому проекту должна прилагаться пояснительная записка, т.е. выполненное в соответствии с определенными правилами развернутое описание деятельности учащихся при выполнении проекта. Вне зависимости от решаемых задач и выбранных подходов структура работы должна включать: титульный лист; содержание; введение; основную часть; заключение; список источников информации; приложение/я.

На *титульном листе*- необходимо представить подробную информацию об авторе проекта: ФИО, название региона и населенного пункта, образовательной организации и класс, в котором обучается участник; ФИО руководителя проекта и (при наличии) консультанта.

Во *введении*необходимо отразить цели и задачи проекта с учётом приоритетов развития технологий, техник, используемых при изготовлении различных изделий, объектов дизайна и моды, специфики творческой деятельности в сфере дизайна интерьера и т.д. Обосновывается выбор темы, определяемый её актуальностью; формулируются задачи и круг вопросов, необходимых для их решения; указывается объект исследования.

*Цель* проекта вытекает из темы, которая, в свою очередь, определяется выявленной проблемой.

*Задачи* проекта конкретизируют содержание деятельности обучающегося.

*Обоснование темы* проекта предполагает определение потребностей, для удовлетворения которых предпринимается проектирование нового изделия или коллекции или формулирование проблемы, на разрешение которой направлен проект.

*Введение* может включать краткую характеристику актуальных задач, стоящих на современном этапе развития общества.

*При выполнении проекта научно-исследовательского характера* во введении указывают актуальность темы, объект исследования, предмет, цели исследования, методы исследования, новизну, практическую значимость и возможность внедрения данного предложения. Рекомендуемые опорные определения и терминология: актуальность, объект, предмет, цель, задачи, методы, структура работы.

Рекомендуемый объём введения - 2-3 страницы

*Основная часть работы. Первая глава пояснительной записки проекта (предпроектное исследование)*

Глава должна иметь обзорно–аналитический характер и, как правило, является теоретической. Предпроектное исследование содержит следующие позиции, которые необходимо отразить для наиболее полного раскрытия темы проекта:

исследование истории развития объекта изучения (вида оборудования, устройства или одежды, предмета интерьера и т.п.), конструкции, кроя, технологии в соответствии с темой проекта (3-4 страницы рисунками, схемами, чертежами и графиками);

анализ направлений / развития в области выбранного вами исследования: автоматизации производств, тенденций развития технологий изготовления изделий из различных материалов, нанотехнологий, робототехники, тенденций моды: формы, цветовой гаммы, рисунков, декора (3-4 страницы с рисунками, схемами, чертежами и графиками);

анализ исторических прототипов и современных аналогов (3-4 страницы с рисунками, схемами, чертежами и графиками).

*Вторая глава пояснительной записки проекта* по большей части раскрывает, насколько это возможно, предмет исследования. В ней приводятся практические материалы, как правило, по проектированию изделия/ий или технологиям изготовления , либо и то и другое по теме исследования. Во второй главе должны быть раскрыты все особенности индивидуальной работы над проектом, сделаны соответствующие выводы и отражены в тексте.

*Заключение* – это завершающая часть работы. В заключении отмечаются новизна предложенной идеи, современность конструктивного решения, степень соответствия проектного решения состоянию и перспективам развития дизайна и индустрии моды, прогрессивность используемого метода проектирования и оценка степени достижения поставленных цели и задач выполненного проекта.

Можно отметить перспективность внедрения модели, изделия или коллекции в производство, их конкурентоспособность. Объём заключения может быть от 1,5 до 2-х страниц.

**Правила оформления пояснительной записки**

При написании и оформлении проектной работы следует руководствоваться требованиями ГОСТов.

Текст проектной работы должен быть набран на персональном компьютере с помощью программы Microsoft Word 6.0 (или более поздних версиях), распечатан на бумаге формата А4 на одной стороне листа.

Должны быть выдержаны следующие **характеристики**:

– шрифт Times New Roman (обычный);

– размер шрифта 14;

– межстрочный интервал 1,5 строки;

– выравнивание текста на странице «по ширине»;

– абзацы в тексте начинают отступом в 1,25 см;

– при простом перечислении с новой строки – отступ 0,5 см;

– при перечислении с использованием маркеров рекомендуется использование дефиса или, при необходимости, строчной буквы (за исключением ё,з,о,г,ь,й,ы,ъ), после которой ставится скобка. При использовании форматов номеров допускается автоматическое определение отступа.

**Поля –** обычные: верхнее 2 см; нижнее 2 см; левое 3 см; правое 1,5 см.

**Примерные критерии оценки творческого проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии оценивания | Баллы |
| **Пояснительная записка** | 1.1 Общее оформление (Международный стандарт оформления проектной документации. | 10 |
|  | 1.2 Качество теоретического исследования | 0-1 |
|  | 1.3 Креативность и новизна проекта | 3 |
|  | 1.4 Разработка технологического процесса | 0-3 |
| **Оценка изделия** | 2. Дизайн продукта творческого проекта | 20 |
| 2.1 Новизна и оригинальность продукта | 0-6 |
| 2.2 Композиция проектируемого объекта, гармония, эстетика | 0-4 |
| 2.3 Качество и товарный вид представляемого изделия | 0-4 |
| 2.4 Рациональность или трудоёмкость создания продукта, многофункциональность и вариативность демонстрируемого изделия, авторский материал | 0-3 |
| 2.5 Перспективность и конкурентоспособность | 0-3 |
| **Оценка защиты проекта** | 3 Процедура презентации проекта | 10 |
| 3.1 Регламент презентации | 0-2 |
| 3.2 Качество подачи материала и представления изделия | 0-3 |
| 3.3 Использование знаний вне школьной программы | 0-2 |
| 3.4 Понимание сути задаваемых вопросов и аргументированность ответов | 0-2 |
| **Итого** |  | 40 |

Для улучшения организации работы и реализации проекта предлагается соблюдение некоторых правил:

служить примером для подражания. Учителю необходимо самому профессионально демонстрировать приемы работы, выставлять работы на выставках;

поощрять сомнения. Конечно, дети не должны подвергать сомнению любое исходное положение, но каждый должен уметь находить объект, достойный сомнения;

разрешать делать ошибки. Ученик не должен боятся рисковать, боятся думать независимо. На уроках необходимо избегать резких высказываний, которые подавляют творческую активность ребят;

поощрять разумный поиск. Позволяя своим ученикам рисковать, и даже поощряя их в этом, учитель может помочь им раскрыть свой творческий потенциал;

поощрять умение находить, формулировать и первыми предлагать проблему;

поощрять творческие идеи и результаты творческой деятельности. Давая учащимся задания, необходимо объяснить, что от них ожидают не только демонстрации знаний основ предмета, но и элементов творчества, которые будут поощряться;

готовить к препятствиям, трудностям. Творчество - это не только умение мыслить творчески, но и умение не сдаваться, встречая сопротивление, трудности, отстаивать свое мнение.

Убеждена, что проектная деятельность - дело хорошее, но организация её вызывает определенные трудности, как у учителя, так и у учеников. Трудностью выполнения проектов является необходимость затрат учителем большого количества времени на индивидуальную работу с каждым учащимся. Приходится подробно определять основные и дополнительные цели и этапы работы, чтобы сформировать навыки творческой деятельности, не подавляя инициативу ученика. При высказывании критических замечаний стараюсь быть очень корректным.

Результаты моего труда складывались постепенно: дети стали проявлять интерес к тому, что мы делаем и не жалели ни времени, ни усилий на выполнение довольно сложных для них художественных изделий.

Ученики постоянно принимают участие в олимпиадах по технологии на муниципальном уровне, где завоевывают призовые места.

Освоение учащимися технологии проектной деятельности оправдано и педагогически эффективно. Поэтому считаю, что учителям технологии необходимо углублять и расширять это направление.

**Рекомендуемая литература:**

Потапова Е.М. Методические рекомендации по проведению муниципального этапов Всероссийской олимпиады школьников по технологии Забайкальский край. Режим доступа : <https://clck.ru/3GGwq6> (дата обращения - 10.09.2024 г.)

Григорян Г.Г.

Дудкина М.В.

ЗНАЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДЕТСКИХ КОНКУРСОВ В ОБОБЩЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ПО ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОМУ И ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессионализма учителя. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствуют профессиональному самоопределению. Каждый конкурс несёт свою смысловую нагрузку. Участие педагога в профессиональном конкурсе – это своего рода профессиональная пауза, остановка, возможность взглянуть на свою деятельность со стороны, получить объективную оценку от учительского сообщества. Это возможность доказать актуальность уровня профессиональной подготовки: умение использовать современные образовательные технологии (в том числе информационно-коммуникативные), обобщать и эффективно представлять собственный педагогический опыт.

Можно по-разному относиться к профессиональным конкурсам, принимать или не принимать их, поддерживать или игнорировать, но сложно отрицать, что ситуация участия в конкурсе – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчета времени, огромное психологическое напряжение. Участие в профессиональных конкурсах становится возможностью неформального повышения квалификации в процессе проведении открытых уроков, участия в мастер-классах, в презентации опыта работы, в других мероприятиях. Педагогическое мастерство в результате зримо растёт от школьного уровня, на котором учителю оказывается доверие представить образовательную организацию к муниципальному, региональному и далее.

Конкурсы профессионального мастерства педагогов играют важную роль в гражданско-патриотическом и духовно-нравственном воспитании детей. Их значимость можно рассмотреть с различных точек зрения:

1. *Обмен опытом и лучшими практиками*. Конкурсы создают платформу для обмена методиками и подходами, что позволяет педагогам находить новые пути в воспитании патриотизма и духовных ценностей. Учителя могут делиться успешными практиками, которые вдохновляют на воспитание гражданственной ответственности.

2. *Мотивация и профессиональный рост*. Участие в конкурсах способствует профессиональному росту педагогов, что позитивно сказывается на их отношении к работе и ответственности перед учениками. Более мотивированные и компетентные учителя способны лучше передавать знания и ценности своим ученикам.

3. *Формирование гражданского сознания*. Педагоги, участвуя в конкурсах, могут реализовывать проекты, связанные с архитектурой гражданского общества, патриотизмом и уважением к истории своей страны. Это создает почву для развития гражданской позиции у школьников.

4. *Привлечение внимания к духовно-нравственным темам*. Конкурсы могут быть направлены на исследование и развитие тематики нравственности, гуманизма, межнационального согласия и понимания. Такие акции способствуют формированию у детей правильных моральных ориентиров.

5. *Сильные модели для подражания.* Успешные участники конкурсов становятся образцом для подражания как для коллег, так и для учеников. Это вдохновляет детей и вызывает у них желание следовать за такими личностями, что, в свою очередь, способствует формированию положительных национальных и культурных идентичностей.

6. *Участие обучающихся в конкурсах*. В некоторых случаях конкурсная деятельность может вовлекать и сами школы, что создает возможности для детей проявить свои способности, узнать больше о своей стране и её истории, а также развивать стремление к патриотизму через активное участие в жизни школы и общества.

7. *Создание единого образовательного пространства*. Конкурсы способствуют формированию сообщества педагогов и учеников, работающих над одной целью — воспитанием достойных граждан. Это объединяет усилия по воспитанию и обучению следующим поколениям.

Таким образом, конкурсы профессионального мастерства педагогов не только способствуют развитию их профессиональных навыков, но и служат важным инструментом для реализации гражданско-патриотического и духовно-нравственного воспитания детей.

Большое значение имеет и участие самих обучающихся в различных программах и конкурсах, направленных на воспитание семейных ценностей и патриотизма.

В нашей школе (МБОУ СОШ № 19 г. Читы) с 2020 года совместно с Забайкальским казачьим корпусом реализуется программа «Забайкальские казачата». Актуальность программы обусловлена тем, что Забайкалье является казачьим краем. Возрождение казачьих традиций является приоритетным в реализации программы «Забайкальские казачата».

Программа реализуется по нескольким направлениям:

1. Историческое краеведение - на занятиях дети знакомятся с историей Забайкальского края; культурой забайкальского казачества, бытом и традициями. В рамках этого направления обучающиеся приняли участие в масштабном проекте «Культурно-историческая макетная реконструкция».  
   Макет «Казак в форме» одержал победу в номинации «Историческая достоверность». Работа велась совместно с учителями нашей школы, родителями и детьми.
2. Казачий фольклор. Здесь обучающиеся знакомятся с традиционной одеждой казака и казачки. Выяснят, о чем пели казаки, познакомились с гимном Забайкальского казачьего войска, учат песни казачат. Выясняют, как детские забавы готовили казачат к взрослой жизни, сами играют в казачьи игры. В рамках данного направления прошёл «Семейный фестиваль казачьих традиций», в котором приняли участие не только обучающиеся, но и их родители. Обучающиеся окунулись в быт и традиции казаков и со сцены рассказали об этом.
3. Музыкальный фольклор. В рамках данного направления прошёл большой фестиваль казачьего фольклора, на котором представили казачьи частушки и заняли 2 место.
4. Начальная военная подготовка. Занятия по НВП помогают казачатам выработать у них первоначальную строевую выправку, подтянутость и дисциплинированность; обучающиеся учатся правильно и быстро выполнять различные команды, работать вместе.

Все эти знания помогли нашим обучающимся еще в одном масштабном испытании, которое состоялось в мае 2022 – «Казачья тропа». Это большая игра, организованная преподавателями Забайкальского казачьего корпуса, которая помогает обучающимся понять, насколько важно быть командой, знать традиции и ценности семьи, народа, государства. Два года подряд (2023 г., 2024 г.) учащиеся нашей школы одерживают победу и занимают 1 место среди школ – участников программы «Забайкальские казачата».

Работа в направлении казачества не ограничилась только мероприятиями в рамках программы «Забайкальские казачата», обучающиеся принимают активное участие и в культурно-массовых мероприятиях родной школы и города Читы:

открытие первичного отделения РДДМ;

концерт, посвященный Дню Победы;

концерт ко Дню матери, «Колядки» и многое;

концерт, посвященный открытию Года семьи;

заседание методического совета классных руководителей г. Читы;

открытие мероприятий в рамках городской научно-практической конференции «Шаг в науку» и многое другое.

Школа является основным институтом, обеспечивающим воспитательный процесс и реальную интеграцию самых различных субъектов воспитания. При формировании патриотического сознания у школьников мы опираемся на принципы комплексного воздействия на все его структурные компоненты, а также принципы системности, преемственности и непрерывности процесса формирования патриотического сознания и сохранения семейных ценностей. Программа дополнительного образования «Забайкальские Казачата» является ярким примером этой работы.

Совместное участие педагогов и обучающихся в конкурсах и мероприятиях по патриотическому воспитанию имеет важное значение для формирования у обучающихся чувства идентичности, гордости за свою страну и уважения к ее истории. Вот несколько аспектов, которые лежат в основе такого участия:

Сообщество и командный дух. Совместные конкурсы способствуют сплочению коллектива, формированию командного духа и взаимной поддержки между педагогами и учениками. Это помогает создавать дружескую атмосферу, в которой каждый участник чувствует свою значимость.

Общение и обмен опытом. Совместное участие в конкурсах позволяет педагогам делиться своими знаниями и опытом с обучающимися, а ученикам — задавать вопросы и получать ценные советы. Это создает условия для глубокого понимания темы патриотического воспитания.

Развитие навыков и умений. Конкурсы могут охватывать различные аспекты – от литературного творчества и художественной самодеятельности до спортивных соревнований и военно-патриотических игр. Участие в таких мероприятиях развивает полезные навыки у обучающихся и позволяет педагогам реализовать свои идеи в практическом формате.

Создание проектной деятельности. Педагоги могут организовывать проектные работы, связанные с патриотической темой, в которых обучающиеся будут участвовать в подготовке и реализации различных мероприятий. Это могут быть выставки, презентации, изготовление стенгазет и видеофильмов.

Формирование гражданской позиции. Совместные конкурсы помогают воспитывать у детей и подростков активную гражданскую позицию. Участие в мероприятиях, посвященных важным историческим событиям, способствует развитию критического мышления и осознанию роли каждого в истории своей страны.

Патриотическое воспитание через творчество. Педагоги могут организовывать конкурсы на создание патриотических стихотворений, песен или художественных произведений. Это позволяет детям выразить свои чувства и мысли о Родине, известных личностях и событиях.

Поддержка традиций. Педагогам важно не только обучать детей, но и передавать им культурные традиции. Совместные участие в конкурсах, посвященных казачьим традициям, фольклору и истории, поможет углубить интерес учащихся к своей культурной идентичности.

Проведение итоговых мероприятий. Результаты участия могут быть подведены на итоговых мероприятиях, где педагоги и обучающиеся могут продемонстрировать свои достижения и обсудить полученный опыт.

Совместные конкурсы на патриотическое воспитание способны не только обогатить знания участников, но и укрепить связи между ними, развивая знания о культуре, истории и традициях своей страны.

Таким образом, конкурсы профессионального мастерства педагогов не только способствуют развитию их профессиональных навыков, но и служат важным инструментом для реализации гражданско-патриотического и духовно-нравственного воспитания детей.

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Дудкина М.В.

методист МБОУ СОШ №19

Должность педагога-психолога в образовательных учреждениях с каждым годом становится всё более востребованной. Современные реалии - сложность образовательного процесса, низкая компетентность родителей в воспитании детей, большое количество конфликтных ситуаций, связанных с межличностными отношениями в коллективах, внутренними проблемами детей и подростков, высокий уровень тревожности в обществе, формирует запрос на профессию «педагог-психолог», как на одну из самых нужных и востребованных в наше непростое время.

Педагог-психолог заботится о сохранении и укреплении психологического здоровья детей в процессе воспитания и образования. Он проводит психологическую диагностику обучающихся, занимается коррекционно-развивающей работой, консультирует педагогических работников и родителей. Всё это требует больших знаний, нужных компетенций, желания прийти на помощь и огромных внутренних ресурсов.

Современные вызовы ставят перед педагогами-психологами множество непростых задач, решить которые можно только находясь в постоянном поиске и развитие.

*Цель* методической помощи педагогов-психологов - повышение профессионального уровня и развитие творческого потенциала педагогов–психологов, организация пространства с целью стимулирования профессионального диалога, обмена опытом и развития профессиональной рефлексии специалистов.

*Задачи,* которые ставятся перед нами:

содействие профессиональному росту и самореализации педагогов-психологов;

расширение спектра представлений о различных формах, техниках и технологиях работы с обучающимися, их родителями и педагогами;

оказание личностной и профессиональной поддержки, помощи педагогам-психологам.

Находясь в постоянном напряжении, решая сложные задачи и принимая на себя непростые вызовы, педагогам-психологам, зачастую, требуется помощь и поддержка. Умение объединиться для решения сложных задач, научиться работать в команде – новые реалии современного мира.

Методическое сопровождение является ключевым ресурсом для профессионального роста педагога-психолога. Оно включает в себя целый ряд мероприятий и подходов, направленных на поддержку, обучение и развитие специалистов в области психологии образования. Рассмотрим основные аспекты, связанные с методическим сопровождением и его ролью в профессиональном росте педагога-психолога.

*Обучение и повышение квалификации.* Курс обучения, семинары и тренинги, включенные в методическое сопровождение, позволяют педагогам-психологам постоянно развивать свои навыки и углублять знания в различных областях психологии и педагогики. **Это** отличная возможность перенять опыт лучших педагогов-психологов. Там можно увидеть, как другие специалисты используют те или иные методы обучения. Это позволяет им не только получить новые знания, но и отработать полученные навыки на практике.

***Постоянное повышение квалификации обеспечивает профессиональный рост*** - педагог, который постоянно учится, развивается, осваивает новые методы и технологии, всегда будет востребован. Педагог, который чувствует себя компетентным и уверенным в своих силах, получает больше удовлетворения от работы. Он с удовольствием делится своими знаниями и опытом с детьми, видит результаты своего труда. Учитель, который постоянно учится, может дать своим ученикам знания и навыки, необходимые для жизни в современном мире.

***Необходимо понять, что* п**овышение квалификации – это не разовая акция, а непрерывный процесс. Важно не просто получить новые знания, но и научиться применять их на практике. Для этого необходимо постоянно работать над собой, совершенствовать свои навыки и методы работы. Только в этом случае повышение квалификации будет действительно эффективным.

*Создание профессионального сообщества.*  Объединяйтесь с коллегами для обсуждения актуальных вопросов и обмена опытом. Можете создать группу в социальной сети или мессенджере для регулярного общения и обсуждения проблем и успехов.

*Систематизация знаний.* Ведите методический журнал, где вы будете записывать идеи, планы уроков, полезные материалы и свои размышления о практике. Это поможет структурировать знания и вернуться к ним позже.

*Коучинг и наставничество.* Найдите опытного коллегу или наставника, который сможет предоставить вам обратную связь и поддерживать в вашем профессиональном развитии. Наставничество может значительно ускорить процесс обучения и адаптации к новым вызовам.

*Методические рекомендации и материалы.* Изучайте и внедряйте методические рекомендации, которые предлагает ваша образовательная организация или профессиональные ассоциации. Применяйте новые методики в своей практике, анализируйте их эффективность.

*Профессиональное самообразование.* Постоянно пополняйте свои знания через чтение профессиональной литературы, научных журналов и статей. Выберите несколько авторитетных источников информации и следите за ними.

*Участие в профессиональных конкурсах.* Принимайте участие в конкурсах профессионального мастерства. Это не только поможет вам проверить свои навыки, но и даст возможность получить признание и обменяться опытом с коллегами.

Методическая активность педагога не может быть без предоставления собственного опыта. Здесь на сцену выходят конкурсы профессионального мастерства. Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессионализма учителя. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению. Каждый конкурс несет свою смысловую нагрузку. Участие педагога в профессиональном конкурсе – это своего рода профессиональная пауза, остановка, возможность взглянуть на свою деятельность со стороны, получить объективную оценку от учительского сообщества. Это возможность доказать актуальность уровня профессиональной подготовки: умение использовать современные образовательные технологии (в том числе информационно-коммуникативные), обобщать и эффективно представлять собственный педагогический опыт.

Возможность обобщения и трансляции профессионального опыта наиболее эффективно выявляет оригинальные, нетрадиционные подходы к обучению и воспитанию детей, стимулируется педагогическое творчество, позволяя представить собственный опыт и познакомиться с разработками коллег. Итогом методической активности становятся приобретённый опыт, состоявшиеся практики, осмысленные и реализованные в разных формах и на разных уровнях. В дальнейшем понимание смысла и сущности собственного опыта позволяет увидеть масштаб реальных возможностей деятельности, пути её развития, объективно оценивать эффективность своей работы, противостоять проблеме профессионального выгорания.

*Обратная связь от обучающихся.* Регулярно запрашивать обратную связь от ваших учеников о проводимых занятиях и мероприятиях. Это поможет вам лучше понять, что работает, а что требует улучшения, и скорректировать свою работу.

*Научные исследования и проекты.* Участвуйте в исследовательских проектах или инициируйте свои. Это не только углубит ваши знания, но и поможет наладить связи с другими специалистами и образовательными учреждениями.

*Профессиональная литература и ресурсы.* Создайте свою библиотеку методических материалов, включая книги, статьи и пособия по психологии и педагогике, которые могут послужить основой для вашей работы.

*Систематическая рефлексия.* Проводите регулярный анализ своей практической деятельности. Записывайте результаты, успехи и трудности, а также подходы, которые оказались особенно эффективными или, наоборот, не сработали.

Следование этим советам поможет педагогу-психологу активно развиваться в своей профессиональной деятельности и будет способствовать не только его личностному росту, но и улучшению качества обучения и воспитания детей.

*Заключение*

Методическое сопровождение — это важный аспект профессионального роста педагога-психолога, обеспечивающий ему необходимые знания, навыки и поддержку для успешной работы. Оно способствует более качественному выполнению задач по обучению и воспитанию, повышению эффективности образовательного процесса в целом и улучшению психологического климата как в образовательной организации, так и среди обучающихся.

Методическое сопровождение, это инструмент, который и дальше будет помогать педагогам-психологам в решении сложных задач, и поддерживать специалистов в стремлении к профессиональному росту.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К НАУКЕ О МЕНЕДЖМЕНТЕ: ТЕОРИЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДОЛОГИЯ, МЕТОДЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Зимирев Г.И.,

канд.социол. наук

*Теория, предмет, методология менеджмента.* Признаками научного статуса любой отрасли знаний является наличие объекта науки, предмета науки, истории, теории и методологии (научных школ и подходов), методов исследования, опоры на практику, практическую деятельность, связь с другими отраслями науки. Зрелый уровень науки характеризуется наличием всех этих компонентов; в известной мере, это относится и к такой науке как «Менеджмент».

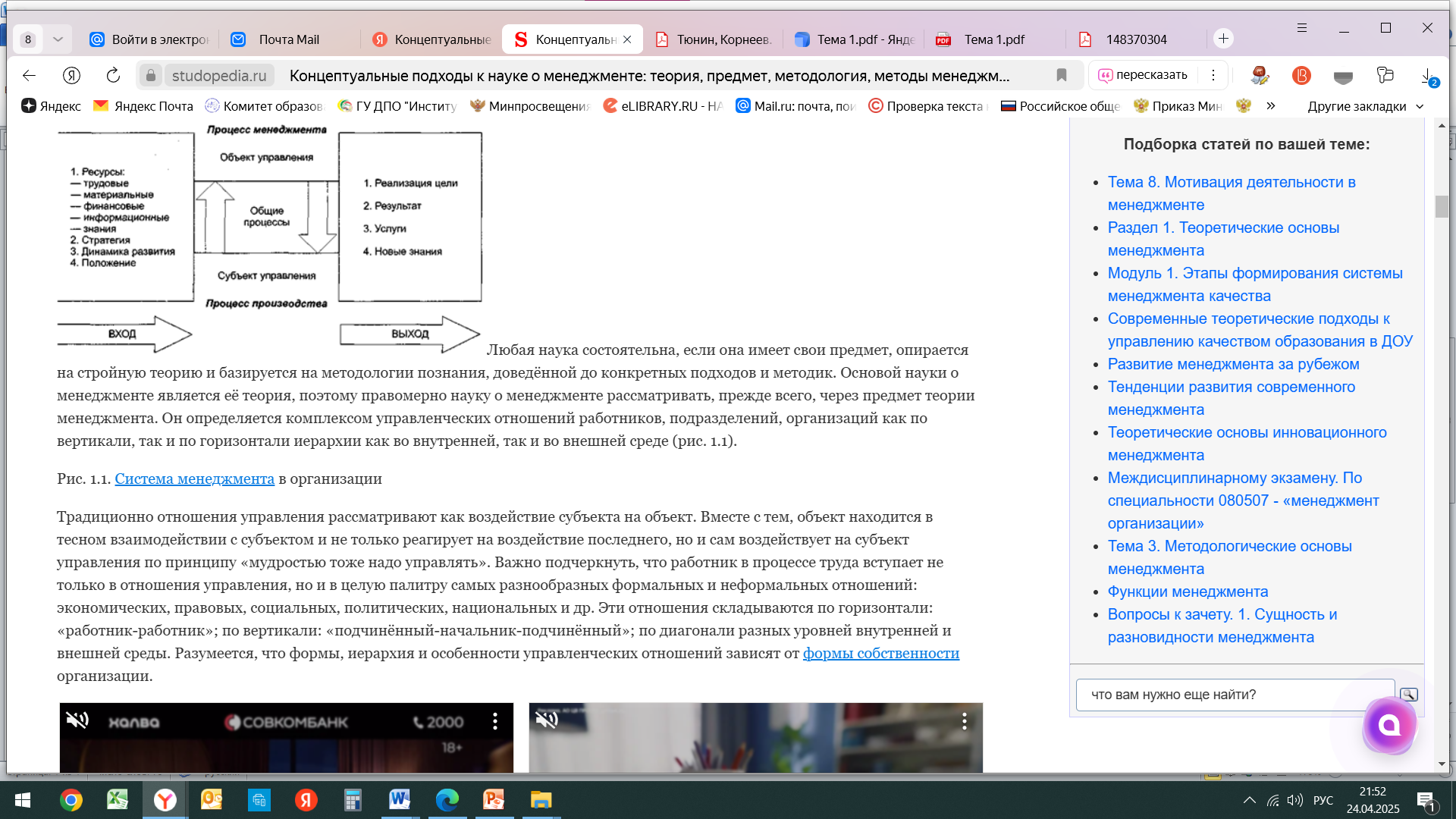
Довольно часто возникает вопрос: можно ли считать английское понятие «менеджмент» и русское «управление» синонимами? Это одно и то же или нет? Выделяются три точки зрения в решении этого вопроса. В рамках первой из них, эти термины имеют сходство, но существенно отличаются по содержанию. Поскольку менеджмент как наука возник в США, то американцы, говоря о «management», почти всегда имеют в виду *некоторую действующую организацию или наличие фигуры менеджера в ней как субъекта управления.*Говоря о более общей обезличенной системе управления, они используют термин «administration» - администрирование. Русский термин «управление» по своему содержанию более широк и может включать как понятие «менеджмент», так и понятие «администрирование». Вторая точка зрения связана с характером социально-экономических отношений, в которых осуществляется управленческая деятельность. В рыночных социально-экономических системах – это «менеджмент», в нерыночных – «управление». Наконец, часто «менеджмент» и «управление» рассматриваются практически с одних и тех же позиций, поэтому эти термины можно использовать как тождественные.

Объектом менеджмента является управленческий процесс, управленческая деятельность, то есть целенаправленная деятельность субъекта управления; предметом менеджмента - комплекс управленческих отношений, существующий в рамках системы общественного производства на различных уровнях общества: организации, отрасли, государства, глобального сообщества и др.[[4]](#footnote-4)

Традиционно отношения управления рассматривают как воздействие субъекта на объект. Вместе с тем, объект управления находится в тесном взаимодействии с субъектом и не только реагирует на воздействие последнего, но и сам воздействует на субъекта управления. Кроме того, управленческие отношения «вплетены» в целую палитру самых разнообразных формальных и неформальных отношений: экономических, правовых, социальных, политических, этнокультурных и др. Они складываются по горизонтали - «работник-работник»; по вертикали - «руководитель - подчинённый»; по объёму - разные уровни внутренней и внешней среды (рис.1).

Рис.1

**Процесс менеджмента**



Структуру науки о менеджменте можно представить в виде трёхуровневой системы знаний:

первый уровень – общая теория менеджмента;

второй уровень – «теории среднего уровня»;

третий уровень - эмпирические прикладные исследования, в т.ч. организационно-управленческие эксперименты, которые сочетают теоретическое знание и прикладные разработки, опыт управления организациями.

|  |
| --- |
| Рис 2. |
| **Структура менеджмента** |
| **Общая теория менеджмента**  **Классическая теория менеджмента**  **Теория «человеческих отношений»**  **Процессный подход … и др.**  **Системный подход …**  **Эмпирические исследования**      Фундаментом науки являются её законы. Наука менеджмента опирается на закономерности самого менеджмента, [экономические законы](https://studopedia.ru/6_107391_zakoni-proizvodnogo-sprosa-hiksa-marshalla.html), законы социологии и психологии, кибернетики, биологии и др. Формой выражения законов выступают [принципы управления](https://studopedia.ru/2_6685_printsipi-upravleniya-ekonomikoy.html), т.е. определённые правила, которым следуют руководитель, управленческие структуры, реализуя процесс управления. Смена экономической и управленческой парадигм, развитие науки, открытие новых законов приводят к появлению новых принципов управления. Г. Эмерсон (1853–1931) сформулировал «12 принципов производительности труда». Среди них: 1) Отчетливо поставленные цели; 2) Здравый смысл; 3) Компетентная консультация профессионалов; 3) Дисциплина; 4) Справедливое отношение к профессионалу; 5) Точный и постоянный учет и др. |
| А.Файоль (1841-1925) разработал 14 принципов управления – важнейшие требования, которые обеспечивают эффективность правления[[5]](#footnote-5). |

А.А. Богданов (1873-1928) был одним из пионеров использования математических методов при анализе организации и управления ею. Им был разработан закон наименьших сил («скорость эскадры определяется скоростью движения самого медленно плывущего корабля»), составивший основу сетевого метода планирования и управления. Ввёл понятие системности, указав, что организация есть целое, которое больше суммы своих частей. Богданов обосновал одну из ключевых идей общей теории управления – идею (закон) обратной связи.

Развитие науки менеджмента приводит к формированию ряда подходов, которые конкурируют и взаимодополняют друг друга в объяснительных и прогностических моделях. В общем случае, «подход» - это методологическая установка субъекта (аналитика, проектировщика, менеджера, политика, организатора и т. д.) на определённый порядок и/или способ действия в соответствии с исходной, принятой или нормативной моделью (представлением, суждением, классификацией, восприятием ситуации, пониманием сути задачи п.). В литературе выделяются системный, процессный, ситуационный, синергетический, инновационный подходы, подход организационной культуры.

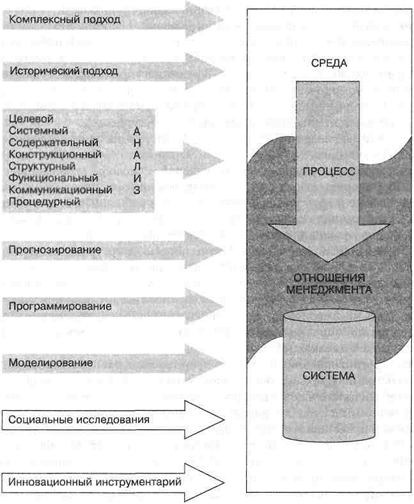
В рамках науки менеджмента и смежных с нею наук об управлении разработан понятийно - терминологический аппарат науки, который не только позволяет осуществлять исследования в сфере управления, но и организовывать содержательную деятельность и коммуникацию в рамках практической управленческой деятельности. Это такие понятия как «функции управления», «цели и задачи управления», «структура управления», «система управления», «методы управления», «культура управления» и др.

*Методы менеджмента как науки.* Часто не проводится водораздел между методами практического менеджмента (управленческой деятельности) и научными методами менеджмента как способа познания, изучения управленческой деятельности.

Среди методов менеджмента как науки выделяются общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, аналогия, классификация, моделирование и др., методы специальных дисциплин: социологические методы (опросы, наблюдения, экспертименты), социально-психологические методы, статистико - математические методы, а также методы, присущие управленческим наукам.

К методам, присущим науке менеджмента, можно отнести: методы работы с документами, статистические методы, наблюдение, хронометраж, управленческий мониторинг, диагностика и экспертиза, социальная паспортизация и социальное картирование организаций, сообществ, организационно-управленческие эксперименты, игровые методы (ОДИ, деловые игры, инновационные игры), прогнозирование, проектирование, программирование и др. Специфика этих методов заключается в том, что они тесно связаны с практической управленческой деятельностью и могут являться одновременно методами практической управленческой деятельности.

|  |
| --- |
| Рис. 3 |
| **Методы менеджмента** |



Литература:

1. Зимирев Г.И. Развитие науки об управлении: уроки и вопросы /Управление системой образования в Забайкальском крае: история и современность: материалы Четвертых Забайкальских педагогических чтений, посвящённых памяти В.Д. Васильева (Чита, 28 марта 2017 г.) : в 2-х частях. Часть I / под ред. Г.И. Зимирева, А.В. Спиридоновой, Н.В. Степановой. – Чита: ИРО Забайкальского края, 2017. – 165 с.
2. Кравченко А.И. История менеджмента: учебно-методическое пособие: М.: Академический проспект, 2000 – 352 с.
3. Николаев А.А. Социология управления учебник / А.А. Николаев - М:ИНФРА-М, 2024 – 317 с.
4. Теория менеджмента: Учебник для вузов. Стандарт 3-го поколения./ Под ред. А. М. Лялина — СПб.: Питер, 2015 — 464 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).

Приложение 1

*Таблица. 1* Генезис менеджмента

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Время и место | Источник и автор | Нововведения и основные положения |
| Ок. 1759 г. до н. э., Вавилон | «Кодекс Хаммурапи» | 282 закона о власти, полномочиях, регистрации, минимальной оплате труда, контроле исполнения |
| ХVIIIв.  до н. э., Египет | «Предложения Ипусера» | Положения о власти первых профессиональных менеджеров — визиря, десятников, сотников и т. д. |
| ХII в. до н. э., Китай | «Конституция Чоу» | Выделение функций организации, специализации, кооперации, контроля, оценки эффективности |
| У в. до н. э., Греция | «Домострой», Сократ, Ксенофонт | Изложение идей об экономике, хозяйствовании, рационализации, потреблении и накоплении, подчинении хозяину |
| *1У* в. до н. э., Индия | «Артхашастра», Каутилья | Установление порядка, основы администрации, структуризация общества, привилегий и санкций |
| 11в. до н. э., Рим | «Земледелие», Катон | Систематизация правил проведения земледельческих работ: приоритет рабочей силы, интенсивность труда, задание, нормирование, дисциплина, принуждение |
| около 1015 г., Русь | «Правда Ярослава», «Устав Мостников» | Основы феодального права пользования, владения, распоряжения, судебные решения и штрафы |
| Около 1122 г., Киев | «Поучение», Владимир Мономах | Свод требований по руководству подчинёнными, профессиональной подготовке и ответственности руководителей или подчинённых |
| Около 1377 г., Суздаль | «Лаврентьевский кодекс» | Договорное право, причинно-следственный учет и анализ выработки, принятия и реализации решений |
| 1426 г., Генуя— Венеция | «Книги учёта семьи Соранцо» | [Информационное обеспечение](https://studopedia.ru/3_15442_informatsionnoe-i-metodicheskoe-obespechenie-ahd.html) менеджмента, двойная запись, система балансов, ревизия |
| 1513 г., Флоренция | «Государь», Н. Макиавелли | [Государственное устройство](https://studopedia.ru/5_84620_afinskoe-gosudarstvo.html), принципы вертикально интегрированных структур |
| 1767 г., Англия | «Принципы политической науки», Д. Стюарт | Обоснование административного выделения управленческого персонала организации |
| 1801 г., Россия | «Александр I»,  В. Н. Карамзин | Целевая программа реформ системы [управления экономикой](https://studopedia.ru/2_6685_printsipi-upravleniya-ekonomikoy.html) по принципу сверху вниз» |
| 1850 г., Англия | «Опыт фабричного управления», Р. Оуэн | Основы [современного менеджмента](https://studopedia.ru/3_859_istoki-sovremennogo-menedzhmenta.html), руководство персоналом, единоначалие, администрирование |
| 1903 г., США | «Цеховой менеджмент»,  Ф. Тейлор | Концепция, принципы, философия менеджмента, универсальность функционального начальника |
| 1916 г., Франция | «Общая промышленная администрация», А. Файоль | Административная установка менеджмента, распоряжение, функционально-[операционный подход](https://studopedia.ru/12_66822_operatsionniy-podhod.html) |

1. Артемьева, В. В. Технология мультимедиа в современном образовательном процессе / В. В. Артемьева, Л. В. Воронина // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 24-й Международной научно-практической конференции, 23–24 апреля 2019 г., Екатеринбург / Рос. гос. проф. - пед. ун-т. - Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2019. - С. 165-168. [↑](#footnote-ref-1)
2. Казакова А. А. Цифровизация образования: вызовы и возможности // Инновационные результаты социально-гуманитарных и экономико-правовых исследований : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 августа 2023г. Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2023. С. 23-32. URL: <https://apni.ru/article/6917-tsifrovizatsiya-obrazovaniya-vizovi-i-vozmozh> (дата обращения 02.11.2024) [↑](#footnote-ref-2)
3. Рябикина В.М. Педагогические условия использования цифровых технологий как средства формирования мотивации у младших школьников МНКО. 2023. №1 (98). Url: https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-ispolzovaniya-tsifrovyh-tehnologiy-kak-sredstva-formirovaniya-motivatsii-u-mladshih -shkolnikov-k-uchebnoy (дата обращения: 11.10.2024). [↑](#footnote-ref-3)
4. Автор считает, что термин «предмет исследования» целесообразно применять на уровне конкретного эмпирического исследования, а на уровне общей теории менеджмента целесообразно говорить об «объект-предметной области исследования». [↑](#footnote-ref-4)
5. 1) Разделение труда. 2) Полномочие и ответственность. 3) Дисциплина. 4) Единоначалие. 5) Единство управления. 6) Подчинение индивидуальных интересов общему благу. 7) Вознаграждение персонала.

   8) Централизация. 9) Иерархия. 10) Порядок. 11) Равенство. 12) Стабильность персонала. 13) Инициатива. 14) Честь мундира (корпоративный дух). [↑](#footnote-ref-5)