

Региональная общественная организация
«Забайкальское педагогическое общество»
Государственное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Забайкальского края»
Комитет образования администрации 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
2025

ББК 74.048
УДК 371.113
У 67

Рекомендовано к печати Редакционно-издательским советом ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»

Авторы: Багаева Ю.А., Бондарь Е.Ф., Гудукина И.К., Григорян Е.Г., Дудкина М.В., Дамбаева Б.Б., Зимирев Г.И., Козлова В.А., Швец И.Г., Никифорова Н.Ю., Скубиева С.В., Тюменцева Е.А.

Рецензенты: Ермоленко Е.Е. – канд. географ. наук, зам.директора по НМР МБОУ СОШ №1 г. Читы, Тюкавина М.В. – канд. пед. наук, зам.директора по НМР МБОУ СОШ №1 г. Читы, Портнова Л.К. – канд. психол. наук, доцент кафедры педагогики, психологии и образоват. менеджмента ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», Дробная Е.В. – канд. культурологии, зав. кафедрой общего образования ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»

Е 67 Управление образовательной организацией в современных условиях: практики образовательного менеджмента г. Читы / под ред. О.И. Кирик, Г.И. Зимирева – Чита: ИРО Забайкальского края, 2025. – 72 с.

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

© Коллектив авторов, 2025
© Забайкальское педагогическое общество, 2025
© ИРО Забайкальского края, 2025
© Комитет образования г. Читы, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	4
Багаева Ю.А. Цифровая трансформация образовательного процесса с целью повышения качества обучения в общеобразовательной организации. Опыт МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №55» г. Читы	6
Бондарь Е.Ф. Управление результатами: опыт комплексного подхода (на материалах МБОУ СОШ № 47 г. Читы)	12
Гудукина И.К. Проектная деятельность по предмету «Труд» (Технология) (в контексте олимпиадного движения)	18
Григорян Е.Г., Дудкина М.В. Значение педагогических и детских конкурсов в обобщении результатов деятельности учителя по духовно-нравственному и гражданско-патриотическому воспитанию обучающихся	24
Дамбаева Б.Б. Инженерные классы – тренд школьного образования	29
Зимирев Г.И. Концептуальные подходы к науке о менеджменте: теория, предмет, методология, методы менеджмента	35
Зимирев Г.И. Динамика контингента школьников на этапе перехода с уровня основного на уровень среднего образования: социально-педагогические аспекты (на материалах г. Читы)	40
Козлова В.А., Швец И.Г. Изменения в процедуре аттестации педагогических работников Забайкальского края в контексте проекта «Бережливое управление»	44
Никифорова Н.Ю. О создании эффективной профилактической среды в общеобразовательных организациях г. Читы. Управленческий аспект	55
Скубиева С.В. Кадровая политика по формированию педагогического коллектива как фактор развития общеобразовательной организации	61
Тюменцева Е.А. Организация методической работы с классными руководителями в муниципальной системе образования городского округа «город Чита»	67

ПРЕДИСЛОВИЕ

В сборнике «Управление образовательной организацией в современных условиях: практики образовательного менеджмента г. Читы» представлены материалы по вопросам управления образовательными организациями. Основу статей представляют доклады и выступления руководителей и педагогов образовательных организаций, специалистов комитета образования гор. Читы и Минобразования Забайкальского края на краевых и городских образовательных мероприятиях в 2024-2025 г.г.

В статье Ю.А. Багаевой (МБОУ СОШ № 55 г. Читы) рассматриваются ключевые аспекты цифровой трансформации образовательного процесса с целью повышения качества обучения. Исследуются современные практики использования ИКТ в обучении: онлайн-образование, смешанное обучение и дистанционные образовательные ресурсы. В статье анализируются проблемы, с которыми сталкиваются образовательные организации, такие как неравномерный доступ к Интернету и недостаточная подготовка педагогов, а также предлагаются пути решения этих проблем через повышение цифровой грамотности и развитие инфраструктуры. В школе организовано обучение педагогов по программам повышения квалификации, направленных на использование возможностей ЦОС, цифровые инструменты используются в управлении, в административном контроле.

В статье Е.Ф. Бондарь (МБОУ СОШ № 47 г. Читы) представлены подходы к вопросам управления результатами деятельности школы. Подчёркивается важность комплексного подхода к постановке целей и оценке эффективности деятельности школы. Рассматриваются ключевые задачи, установленные проектом ШМПР. Освещён опыт методической работы в школе, содержание деятельности годовых команд. Примером практической реализации управления по результатам служит внутренняя система оценки качества образования, позволяющая отслеживать прогресс и вносить необходимые коррективы.

Опыт проектной деятельности учащихся на уроках технологии и труда представлен И.К. Гудукиной – учителем МБОУ СОШ №45 г. Читы. Автор считает, что освоение учащимися технологии проектной деятельности оправдано и педагогически эффективно. Автор формулирует некоторые правила для учителя: служить примером для подражания, поощрять сомнения, разрешать делать ошибки, готовить к препятствиям, трудностям и др.

В статье Е.Г. Григорян, М.В. Дудкиной (МБОУ СОШ № 19 г. Читы) анализируется роль профессиональных педагогических конкурсов, а также детских конкурсов в формировании гражданских качеств учащихся, в их духовно-нравственном воспитании. Эти мероприятия стимулируют профессиональное развитие, позволяют учителям оценить уровень собственной подготовленности, освоить новые методики и технологии

обучения, систематизировать личный опыт и повысить общую эффективность образовательной деятельности.

С.В. Скубиева (МБОУ СОШ № 8 г. Читы) анализирует кадровую политику школы в современных условиях, в условиях острого дефицита педагогических кадров. Среди форм методического сопровождения называются менторство, методический консалтинг, образовательное посредничество. Особое внимание уделяется созданию условий для карьерного роста сотрудников, особенно молодых специалистов, а также необходимости выстраивания стратегии школы на этом направлении.

Е.А. Тюменцева (МБОУ СОШ № 19 г. Читы) рассматривает вопросы методического сопровождения классных руководителей школ гор. Читы. Оно включает в себя проведение семинаров и совещаний городского МО классных руководителей, семинаров для зам. директоров школ по воспитательной работе, индивидуального консультирования классных руководителей.

Значительный интерес для организаторов образования могут представлять аналитические материалы специалистов комитета образования г. Читы Н.Ю. Никифоровой («О создании эффективной профилактической среды в общеобразовательных организациях г. Читы. Управленческий аспект»), Г.И. Зимирева («Динамика контингента школьников на этапе перехода с уровня основного на уровень среднего образования: социально-педагогические аспекты (на материалах г. Читы)»), заместителя директора КЦОКО В.А. Козловой и начальника Управления контроля и надзора Минобразования Забайкальского края И.Г. Швец («Изменения в процедуре аттестации педагогических работников Забайкальского края в контексте проекта «Бережливое управление»»), кандидата педагогических наук Б.Б. Дамбаевой («Инженерные классы – тренд школьного образования»).

Теория менеджмента представлена статьёй канд. социол. наук Г.И. Зимирева «Концептуальные подходы к науке о менеджменте: теория, предмет, методология, методы менеджмента», в которой рассматриваются соотношение понятий «менеджмент» и «управление», вопросы объекта и предмета менеджмента, принципы и законы научного управления, методы менеджмента как науки и как вида практической деятельности.

В целом, материалы сборника вносят свой вклад в анализ практики управления школой в условиях города Читы и могут быть полезными руководителям образовательных организаций при решении актуальных задач управления школой.

Багаева Юлия Александровна,
заместитель директора по УВР
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №55
г. Читы

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

***Аннотация.** В статье рассматриваются ключевые аспекты цифровой трансформации образовательного процесса в России и Забайкальском крае с целью повышения качества обучения в общеобразовательных организациях. Особое внимание уделено нормативно-правовой базе, включая федеральные и региональные документы, регулирующие внедрение цифровых технологий в образовательную сферу. Также исследуются современные практики использования ИКТ в обучении, такие как онлайн-образование, смешанное обучение и дистанционные образовательные ресурсы. В статье анализируются проблемы, с которыми сталкиваются образовательные организации, такие как неравномерный доступ к интернету и недостаточная подготовка педагогов, а также предлагаются пути решения этих проблем через повышение цифровой грамотности и развитие инфраструктуры. Работа базируется на актуальных научных исследованиях в области цифровизации образования и предлагает рекомендации для успешной реализации цифровых преобразований в образовательном процессе.*

***Ключевые слова:** Цифровая трансформация, образовательный процесс, качество обучения, общеобразовательные организации, информационно-коммуникационные технологии, цифровая грамотность, образовательные платформы, инфраструктура образования.*

Bagaeva Julia A.,
Deputy Director for Internal Affairs
Secondary school № 55, Chita

**DIGITAL TRANSFORMATION OF THE EDUCATIONAL PROCESS
IN ORDER TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION IN A GENERAL
EDUCATION ORGANIZATION.
THE EXPERIENCE OF MBOU «SECONDARY SCHOOL № 55» CHITA**

***Annotation.** This article examines key aspects of the digital transformation of the educational process in Russia and the Zabaykalsky Krai, aiming to improve the quality of education in general educational institutions. Special attention is given to the regulatory framework, including federal and regional documents that govern the integration of digital technologies into the education sector. The article explores current practices in the use of ICT in education, such as online learning, blended learning, and distance education resources. It also analyzes*

the challenges faced by educational organizations, such as unequal access to the internet and insufficient teacher training, and proposes solutions to these issues through improving digital literacy and developing infrastructure. The study draws on relevant scientific research on the digitalization of education and offers recommendations for the successful implementation of digital transformations in the educational process.

Key words: *Digital transformation, educational process, quality of education, general education organizations, information and communication technologies, digital literacy, educational platforms, educational infrastructure.*

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 образо-

вательного 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 учащихся¹. Также выводы работы А.А. Казаковой подтверждают, что цифровизация позволяет создать более гибкую и адаптируемую образовательную среду, которая способствует лучшему вовлечению студентов в процесс обучения².

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.

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.

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 2023 г. – 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)

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 знаний³. 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 медицентра 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 используется цифровая форма анализа показателей (Акцион-Образование), выявляющая профессиональные дефициты педагога и выдающая индивидуальные рекомендации. При составлении отчёта о самообследовании по итогам учебного года для опре-

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-tsifrovyyh-tehnologiy-kak-sredstva-formirovaniya-motivatsii-u-mladshih-shkolnikov-k-uchebnoy> (дата обращения: 11.10.2024).

деления 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 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 позволяют 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 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.

Список источников:

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.

2. 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).

3. 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).

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

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 2023 г. – 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).

Бондарь Елена Федоровна,
заместитель директора по
учебно-воспитательной работе
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 47»,
г. Чита

**УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТАМИ: ОПЫТ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА
(НА МАТЕРИАЛАХ МБОУ СОШ №47 г. ЧИТЫ)**

***Аннотация.** Статья посвящена вопросам управления результатами в школьном образовании. Подчеркивается важность комплексного подхода к постановке целей и оценке эффективности деятельности школы. Рассматриваются ключевые задачи, установленные проектом ШМППР. Освещён опыт методической работы в школе, содержание деятельности годовых команд. Отмечена необходимость регулярного мониторинга и коррекции планов для успешного достижения стратегических задач. Примером практической реализации управления по результатам служит внутренняя система оценки качества образования, позволяющая отслеживать прогресс и вносить необходимые коррективы.*

***Ключевые слова:** управление результатами, постановка целей, мониторинг прогресса, качество образования, программа развития школы.*

Bondar Elena F.,
Deputy Director for Educational Work
Secondary school № 47,
Chita

**RESULTS MANAGEMENT: THE EXPERIENCE OF AN INTEGRATED APPROACH
(BASED ON THE MATERIALS OF SECONDARY SCHOOL № 47 IN CHITA)**

***Annotation.** The article is devoted to the issues of result-based management in school education. It emphasizes the importance of a comprehensive approach to goal setting and evaluation of school performance effectiveness. Key tasks established by the ShMPR project are discussed. The experience of methodological work at the school and the content of activities carried out by annual teams are highlighted. The necessity for regular monitoring and adjustment of plans*

for successful achievement of strategic goals is noted. An example of practical implementation of results-oriented management is the internal quality assessment system that allows tracking progress and making necessary adjustments.

Key words: *Result-based management; goal setting; progress monitoring; educational quality; school development program.*

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, превращены в предмет планирования новых для школы результатов. Необходимо понимать, что эффективно управлять результатами получается в том случае, если все показатели рассматривать в системе. Планируя пути их достижения, нужно 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 меро-

приятий по профилактике травли и девиантного поведения, организована подготовка обучающихся к сдаче норм физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в количестве тридцати процентов обучающихся. 69 % педагогов прошли курс по взаимодействию с компонентами цифровой образовательной среды на платформе федеральной ГИС «Моя школа».

Для достижения каждой цели, 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.

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 школы 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, качества знаний обучающихся по четвертям. Четвертый этап включает корректировку и составление индивидуальных, образовательных

маршрутов. На пятом этапе отслеживаются результаты по итогам работ обучающихся различных видов. 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 коррективкой 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: в постановке целей и задач, разработке образа новых результатов и критериев. Степень и объём вовлечённости всего коллектива школы в процессы управления результатами становится гарантом эффективной работы.

Нам свойственно в связи с веяниями 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, годовые команды.

Хочется немного остановиться на деятельности годовых 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. Мы уже около

десяти лет назад отказались от традиционных методических объединений предметников и перешли к организации годовых команд учителей по параллелям, то есть по вертикали. В годовую команду, кроме классных руководителей, входят все учителя-предметники, работающие в параллели, поэтому состав такой команды меняется каждый год.

Основные функции годовых 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 годовых команд.

Положительные моменты работы годовых 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 8 и 9 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 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. Каждому члену команды нужно быть к этому психологически готовым. Административный стиль управления в команде не желателен, 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. 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, их участия в конкурсах, повышение квалификационной категории.

Профессиональное развитие помогает педагогу обеспечить качественное образование обучающихся: стабильную и положительную динамику учебной мотивации школьников, качество знаний и успеваемости, количество медалистов, победителей и призеров олимпиад, научно-практических конференций, соревнований и конкурсов различного уровня. По итогам 2023/2024 учебного года в школе из шестидесяти трёх выпускников тридцать один получили медали: 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. Эффективным способом мотивации станет выражение благодарности, похвала, возможность профессионального роста и участие в интересных проектах.

Управление результатами – это постоянный, системный процесс, заключающийся в анализе текущей ситуации и корректировке ошибок. Коллектив школы находится в постоянном поиске возможностей для развития 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.

Гудукина Ирина Константиновна,
учитель технологии (труда) МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 45»,
г. Чита

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

***Аннотация.** Стратегически важным аспектом школьного курса «Труд (технология)» является включение проектной деятельности, позволяющей формировать у обучающихся важные жизненные навыки, необходимые для успешного будущего. Проектная деятельность становится эффективным инструментом, формирующим практические знания и способности, которые обеспечивают успех в современном мире труда и инновационной экономики.*

В статье представлен опыт работы учителя труда (технологии) по организации проектной деятельности. Отмечены основные этапы проекта, требования к его оформлению, аспекты работы с родителями, особенности профессиональной позиции педагога в организации и определении содержания проектной деятельности. Подчеркивается, что проектирование является трудо- и времязатратным видом деятельности, связанным с большим объемом индивидуальной работы с учащимися. В то же время применение технологии проектной деятельности оправдано и педагогически эффективно. Поэтому учителям технологии необходимо развивать это направление.

***Ключевые слова:** труд (технология), проектная деятельность, учащийся, тьютор, этапы проекта.*

Gudukina Irina K.,
technology teacher Secondary school № 45,
Chita

**PROJECT ACTIVITY ON THE SUBJECT OF «LABOR» (TECHNOLOGY)
(IN THE CONTEXT OF THE OLYMPIC MOVEMENT)**

***Annotation.** A strategically important aspect of the school course «Labor (technology)» is the inclusion of project activities that allow students to develop important life skills necessary for a successful future. Project activity is becoming an effective tool that forms practical knowledge and abilities that ensure success in the modern world of work and the innovative economy.*

The article presents the experience of a technology teacher in organizing project activities. The main stages of the project, the requirements for the design of the project, aspects of working with parents, the specifics of the professional position of the teacher in the organization and definition of the content of project

activities are noted. It is emphasized that design is a labor- and time-consuming activity associated with a large amount of individual work with students. At the same time, the use of project technology is justified and pedagogically effective. Therefore, technology teachers need to develop this area.

Key words: *Labor (technology), project activity, student, tutor, project stages.*

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. Заслуга учителя будет заключаться в том, что он подтолкнул ученика 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 является одной из ведущих целей проекта. В основе проектирования лежит присвоение новой информации. Этот процесс осуществляется в сфере неопределённости, поэтому его нужно организовывать и моделировать. Из опыта работы по подготовке учащимися проектов я пришла к выводу, что учащимся трудно:

- ставить 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 сформулировать самостоятельно или обратиться за помощью в её выборе к учителю или родителям. Самостоятельность определения темы заслуживает поощрения. Задача учителя заключается в контроле за тем, чтобы выбранная тема была обоснованна, продуманна, учитывала 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 при-

оритетов 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 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 отмечают 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. Объем 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,ь), 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.

Табл.1

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 учителю 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 бояться рисковать и 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 – это перспективная работа, но её организация 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 учителю необходимо 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, на которых завоевывают призовые места.

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

Список источников:

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

Григорян Елена Грантовна,
учитель начальных классов МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 19»,
Дудкина Мария Вячеславовна,
методист МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 19»,
г. Чита

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

Аннотация. Профессиональные конкурсы среди учителей являются эффективным средством повышения квалификации педагогических кадров. Эти мероприятия стимулируют профессиональное развитие, позволяют учителям оценить уровень собственной подготовленности, освоить новые методики и технологии обучения, систематизировать личный опыт и повысить общую эффективность образовательной деятельности. Психологическое напряжение, связанное с участием в конкурсах, заставляет педагогов мобилизоваться, планировать своё время и улучшать качество преподавания. Важно отметить, что конкурсы оказывают значительное влияние на формирование гражданских качеств учащихся посредством трансляции идей патриотизма, уважения традиций и общечеловеческих ценностей.

Ключевые слова: конкурсы профессионального мастерства, профессиональное развитие, педагогическое сообщество, гражданско-патриотическое воспитание, «Забайкальские казачата».

Grigoryan Elena G.,
primary school teacher
Dudkina Maria V. ,
methodologist of Secondary school № 19,
Chita

THE IMPORTANCE OF PEDAGOGICAL AND CHILDREN'S COMPETITIONS IN SUMMARIZING THE RESULTS OF A TEACHER'S SPIRITUAL, MORAL, AND CIVIC-PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS

***Annotation.** Professional competitions among teachers are an effective means of improving the skills of teaching staff. These events stimulate professional development, allow teachers to assess their own level of preparation, master new teaching methods and technologies, systematize personal experience and improve the overall effectiveness of educational activities. The psychological stress associated with participating in competitions forces teachers to mobilize, plan their time and improve the quality of teaching. It is important to note that competitions have a significant impact on the formation of students' civic qualities through the transmission of ideas of patriotism, respect for traditions and universal values.*

***Key words:** professional skills competitions, professional development, pedagogical community, civic and patriotic education, «Zabaikal Cossacks».*

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 проведения открытых уроков, участия в мастер-классах, в презентации опыта работы, в других мероприятиях. Педагогическое мастерство в результате зримо растёт уже на школьном уровне. По его результатам учителю оказывается доверие представить образовательную организацию на муниципальном, региональном и других уровнях.

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 гражданской 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 средней школе № 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. Выясняют, о чем пели казаки, знакомятся 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 школьникам ещё в одном масштабном испытании, которое состоялось в мае 2022 года – «Казачья тропа». Это большая игра, организованная педагогами 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: в открытии первичного отделения РДДМ, мероприятий в рамках городской научно-практической конференции «Шаг в науку», заседании методического совета классных руководителей г. Читы, концертах, посвященных Дню Победы, Дню матери, открытию Года семьи и многих других.

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. Совместное 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, на которых 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.

Дамбаева Бальжит Балдандоржиевна,
руководитель регионального представительства
ООО МЭО в Забайкальском крае,
канд. пед. наук

ИНЖЕНЕРНЫЕ КЛАССЫ – ТРЕНД ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** Достижение технологического суверенитета требует, прежде всего, качественных кадров, способных обеспечивать технологическую независимость государства. Важнейшей задачей становится качественная подготовка молодежи, особенно в средней школе, где учащиеся должны получать профильное образование, позволяющее развивать необходимые профессиональные навыки и способности. Одно из таких решений – проект компании «Мобильное Электронное Образование» – «Инженерные классы», цель которого – заинтересовать молодых людей инженерными дисциплинами и подготовить квалифицированных специалистов для высокотехнологичных отраслей. Этот проект включает развитие инженерного мышления, повышение мотивированности учащихся, организацию практики и проектов, содействие личностному росту и профессиональное самоопределение. Реализация данного подхода предполагает построение целостной системы инженерного образования, начиная с дошкольного возраста и заканчивая старшим школьным уровнем, обеспечивая преемственность формирования необходимых компетенций, среди которых выделяются системное мышление, междисциплинарные знания, практические умения, цифровизация и умение общаться.*

***Ключевые слова:** технологический суверенитет, инженерные классы, профильное обучение, базовая модель компетенций, «Профминимум».*

Dambaeva Baldgit B.,
Head of the Regional Representative office
of LLC MEO in the Trans-Baikal Territory,
Candidate of Pedagogical Sciences

ENGINEERING CLASSES ARE A TREND IN SCHOOL EDUCATION

***Annotation.** Achieving technological sovereignty requires, first of all, high-quality personnel capable of ensuring the technological independence of the state. The most important task is to provide high-quality training for young people, especially in secondary schools, where students should receive specialized education that allows them to develop the necessary professional skills and abilities. One of these solutions is the Mobile E–Education company's Engineering Classes project, which aims to interest young people in engineering disciplines and train qualified specialists for high-tech industries. This project includes developing engineering thinking, increasing student motivation,*

organizing practices and projects, promoting personal growth and professional self-determination. The implementation of this approach involves building an integrated system of engineering education, starting from preschool age and ending at the senior school level, ensuring the continuity of the formation of the necessary competencies, among which are systemic thinking, interdisciplinary knowledge, practical skills, digitalization and the ability to communicate.

Key words: *technological sovereignty; engineering classes; specialized training; basic competence model, «Profminimum».*

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 два 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. Компетенции современного инженера не ограничиваются только этими предметными знаниями, они представляются значительно шире. Это прикладной сегмент, здесь идет речь о профильных и дополнительных курсах; интеграционный сегмент (проблемно-ориентированное обучение, формирующее 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, направленный на 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, на которых 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 мини-портфолио.

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. В рамках 3 этапа изучаются специальные дисциплины, организуется участие в профильных олимпиадах, проводится 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. На 5 этапе проходят 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 конкурентоспособности, 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.

Зимирев Георгий Иванович,
главный специалист комитета образования
г. Читы, доцент кафедры педагогики,
психологии и образовательного менеджмента
ГУ ДПО «Институт развития образования
Забайкальского края», г. Чита,
канд. социол. наук

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

Аннотация. Научные основы менеджмента определяются совокупностью понятий, включающих теорию, предмет, методологию и методы исследования. Рассматриваются концепции происхождения термина «менеджмент» и его соотношение с русским термином «управление». Объектом науки менеджмента выступает управленческая деятельность, а предметом – совокупность управленческих отношений, возникающих в процессе производства товаров и услуг. Анализируется структура науки о менеджменте, представленная тремя уровнями знания: общей теорией, средними уровнями теорий и прикладными исследованиями. Обосновывается значимость научных законов и принципов управления, влияющих на эффективность руководства и принятие решений в организациях. Приведены классические труды известных ученых, таких как Генри Эмерсон и Анри Файоль, чьи идеи заложили фундамент современного понимания основ менеджмента.

Ключевые слова: менеджмент, теория управления, методология науки, принципы управления, управленческие отношения.

Zimirev Georgy I.,
Chief Specialist of the Chita City Education
Committee, Associate Professor
of the Department of Pedagogy, Psychology
and Educational Management Institute
of Education Development Zabaikalsky Krai,
Chita,
PhD. Social Sciences

**CONCEPTUAL APPROACHES TO MANAGEMENT SCIENCE:
THEORY, SUBJECT, METHODOLOGY, MANAGEMENT METHODS**

Annotation. The scientific foundations of management are defined by a set of concepts, including theory, subject, methodology and research methods. The concepts of the origin of the term «management» and its relation to the Russian term «management» are considered. The object of the science of management is managerial activity, and the subject is a set of managerial relations that arise

in the production of goods and services. The structure of management science is analyzed, represented by three levels of knowledge: general theory, average levels of theories and applied research. The importance of scientific laws and management principles influencing the effectiveness of management and decision-making in organizations is substantiated. The classic works of famous scientists such as Henry Emerson and Henri Fayol, whose ideas laid the foundation for a modern understanding of the fundamentals of management, are presented.

Key words: *management; management theory; methodology of science; principles of management; managerial relations.*

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.¹

¹ 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».

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.

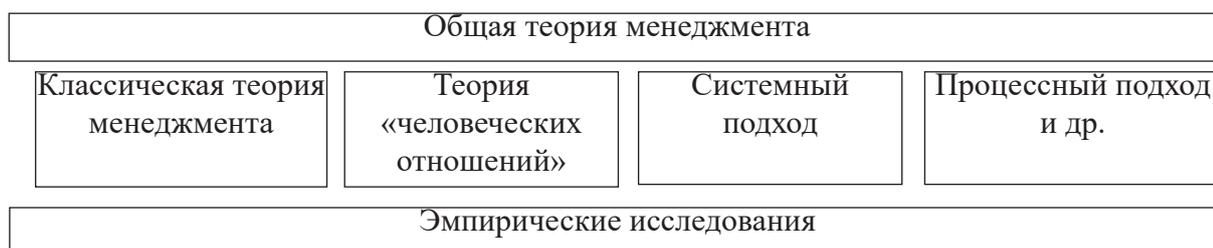


Рис.2. Структура науки менеджмента

Фундаментом науки являются её законы. Наука менеджмента опирается на закономерности самого менеджмента, экономические законы, законы социологии и психологии, кибернетики, биологии и др. Формой выражения законов выступают принципы управления, то есть 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) Здра- вый 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 – важней- шие требования, которые обеспечивают эффективность правления².

А.А. Богданов (1873-1928) был одним из пионеров использования мате- матических методов при анализе организации и управления ею. Им был раз- работан закон наименьших сил («скорость эскадры определяется скоростью движения самого медленно плывущего корабля»), составивший основу сете- вого 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 методологиче- ская установка субъекта (аналитика, проектировщика, менеджера, политика, организатора и т. д.) на определённый порядок и/или способ действия в со- ответствии с исходной, принятой или нормативной моделью (представлени- ем, суждением, классификацией, восприятием ситуации, пониманием сути задачи подхода). В литературе выделяются системный, процессный, ситуа- ционный, синергетический, инновационный подходы и подход организаци- онной культуры.

В рамках науки менеджмента и смежных с нею наук об управлении раз- работан понятийно-терминологический аппарат науки, который не только позволяет осуществлять исследования в сфере управления, но и организо- вывать содержательную деятельность и коммуникацию в рамках практиче- ской управленческой деятельности. Это такие понятия, как «функции управ- ления», «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 на- учными методами менеджмента как способа познания, изучения управлен- ческой деятельности.

² 1) Разделение труда. 2) Полномочие и ответственность. 3) Дисциплина. 4) Единонача- лие. 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 мун- дира (корпоративный дух).

Среди методов менеджмента как науки выделяются общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, аналогия, классификация, моделирование и др., методы специальных дисциплин: социологические методы (опросы, наблюдения, эксперименты), 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.

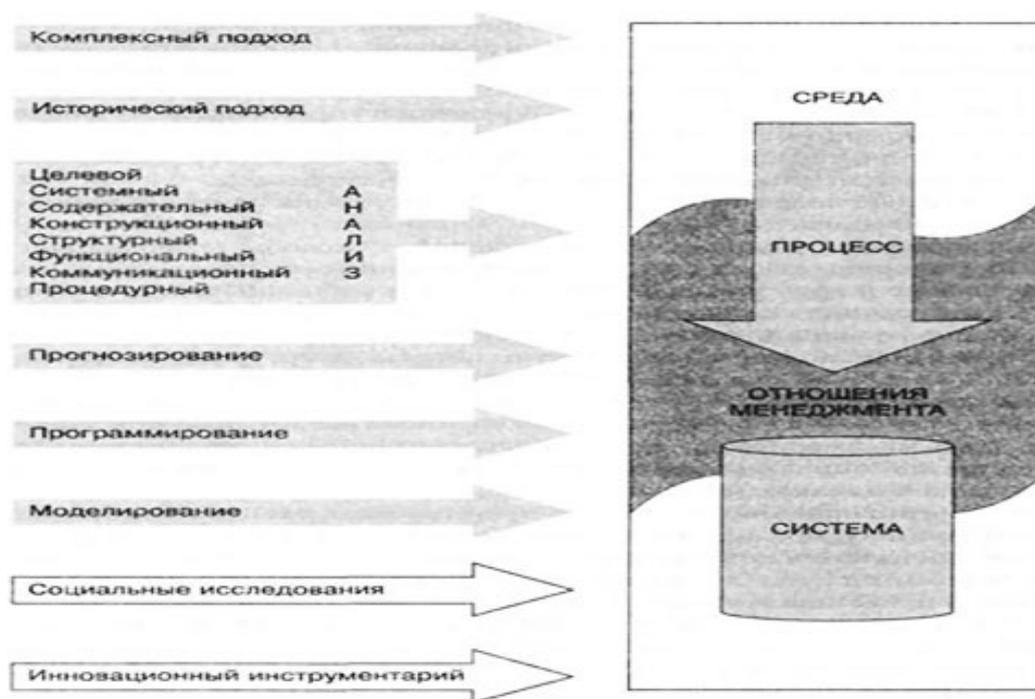


Рис.3. Методы менеджмента

Список источников:

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. – Москва Академический проспект, 2000 – 352 с.
3. Николаев, А.А. Социология управления: учебник / А.А. Николаев – Москва : ИНФРА-М, 2024 – 317 с.
4. Теория менеджмента: учебник для вузов. Стандарт 3-го поколения / под ред. А.М. Лялина. – Санкт-Петербург : Питер, 2015 – 464 с.: ил.

Зимирев Георгий Иванович,
главный специалист комитета образования
г. Читы, доцент кафедры педагогики,
психологии и образовательного менеджмента
ГУ ДПО «Институт развития образования
Забайкальского края», г. Чита,
канд. социол. наук

**ДИНАМИКА КОНТИНГЕНТА ШКОЛЬНИКОВ НА ЭТАПЕ ПЕРЕХОДА
С УРОВНЯ ОСНОВНОГО НА УРОВЕНЬ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ:
СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

(НА МАТЕРИАЛАХ г. ЧИТЫ)

***Аннотация.** Переход школьников из 9-го класса в среднее общее образование представляет собой значимый этап образовательной траектории, определяемый социальными факторами и особенностями региона проживания. Проведенное исследование демонстрирует разнообразие моделей продолжения образования, обусловленных географическими условиями, демографическими характеристиками и материальной обеспеченностью семей. Статистические данные показывают неравномерное распределение выпускников 9-х классов по различным направлениям продолжения образования. Наблюдается значительный разброс в доле школьников, выбирающих продолжение учебы в старших классах: от нулевого показателя в отдельных учреждениях до стабильно высокого уровня в престижных гимназиях и специализированных школах. Причины низкой привлекательности старших классов связаны с отсутствием необходимого материально-технического оснащения, неблагоприятной демографической ситуацией и нехваткой квалифицированного педагогического состава. Эти данные позволяют сделать вывод о важности региональной дифференцированной политики в области среднего общего образования, способствующей повышению доступности качественного образования и снижению оттока талантливых учащихся.*

***Ключевые слова:** среднее общее образование, школьники, выбор образовательного пути, дефицит педагогических кадров, инфляция высшего образования.*

Zimirev Georgy I.,
Chief Specialist of the Chita City Education
Committee, Associate Professor of the
Department of Pedagogy, Psychology
and Educational Management
GU DPO «Institute of Education Development
Zabaikalsky Krai», Chita,
PhD. Social Sciences

**DYNAMICS OF THE CONTINGENT OF SCHOOLCHILDREN
AT THE STAGE OF TRANSITION FROM BASIC TO SECONDARY EDUCATION:
SOCIO-PEDAGOGICAL ASPECTS (BASED ON THE MATERIALS OF CHITA)**

***Annotation.** The transition of schoolchildren from 9th grade to secondary general education is a significant stage of the educational trajectory, determined by social factors and the peculiarities of the region of residence. The conducted research demonstrates the diversity of continuing education models due to geographical conditions, demographic characteristics and financial security of families. Statistical data show an uneven distribution of 9th grade graduates in various areas of continuing education. There is a significant variation in the proportion of schoolchildren who choose to continue their studies in high school: from zero in some institutions to a consistently high level in prestigious gymnasiums and specialized schools. The reasons for the low attractiveness of the senior classes are related to the lack of necessary material and technical equipment, the unfavorable demographic situation and the lack of qualified teaching staff. These data allow us to conclude the importance of a regional differentiated policy in the field of secondary general education, which helps to increase the availability of high-quality education and reduce the outflow of talented students.*

***Key words:** general secondary education; schoolchildren; choice of educational path; shortage of teaching staff; inflation of higher education.*

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, лицей), 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, который осуществляется 37 школьными автобусами.

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%).

Табл. 1

Движение учащихся 9-11 классов школ г. Читы в 2022-2024 гг.

	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 из числа девятиклассников. Две из этих школ – это школы периферии, две другие – находятся в т.н. «старых» микрорайонах города, со стареющим населением и с недостаточным уровнем МТБ. Вторая группа школ – это школы-новостройки, построенные 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 репутации 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, в которых 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 1/2 от общего числа школ.

Анализ показывает, что в рамках старшей ступени школы продолжается тенденция на снижение контингента из-за миграции уже десятиклассников в систему профессионального образования, а также ухода 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 эрозию 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 г. 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?

Козлова Виктория Алексеевна,
заместитель директора КЦОКО Забайкальского
края

Швец Ирина Геннадьевна,
начальник Управления лицензирования, госу-
дарственной аккредитации, надзора и контроля
Минобразования Забайкальского края

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

Аннотация. Статья посвящена проблемам аттестации педагогических работников и её влиянию на качество образования. Представлен опыт оптимизации процесса аттестации педагогических работников на квалификационные категории в рамках проекта «Бережливое управление» Минобразования Забайкальского края. На основе проведённого анализа проблем, связанных со снижением статистических показателей по региону, были осуществлены мероприятия по снижению административной нагрузки, сокращению сроков рассмотрения документов, внедрению цифровых инструментов и повышению объективности оценки. Выделены пять направлений аттестации, соответствующих различным категориям педагогов. Благодаря цифровизации процессов, упрощён сбор и обработка данных, обеспечивающих комплексный анализ профессиональной деятельности сотрудников. Разработанные технологические карты облегчают подготовку портфолио, снижают нагрузку на преподавателей и аттестационную комиссию. Отмена обязательных открытых уроков уменьшила стресс и сократила рабочие часы экспертов. Организация независимой ротации экспертов и дистанционного интервью повышает объективность оценивания, обеспечивая доступность процедур даже в труднодоступных районах региона.

Ключевые слова: аттестация педагогических работников, качество образования, «Бережливое управление», квалификационные категории, цифровизация.

Kozlova Victoria A.,
Deputy Director RCEQA of the Trans-Baikal
Territory

Shvets Irina G.,
Head of the Department of Licensing,
State Accreditation, Supervision and Control
of the Ministry of Education of the Trans-Baikal
Territory

CHANGES IN THE CERTIFICATION PROCEDURE FOR TEACHERS OF THE TRANS-BAIKAL TERRITORY IN THE CONTEST OF THE LEAN MANAGEMENT PROJECT

***Annotation.** The article is devoted to the problems of certification of teaching staff and its impact on the quality of education. The experience of optimizing the process of certification of teaching staff for qualification categories within the framework of the project «Lean Management» of the Ministry of Education of the Trans-Baikal Territory is presented. Based on the analysis of the problems associated with a decrease in statistical indicators for the region, measures were taken to reduce the administrative burden, reduce the time required to review documents, introduce digital tools and improve the objectivity of the assessment. There are five areas of certification corresponding to different categories of teachers. Thanks to the digitalization of processes, the collection and processing of data has been simplified, providing a comprehensive analysis of the professional activities of employees. The developed technological maps facilitate the preparation of portfolios, reduce the burden on teachers and the attestation commission. The abolition of mandatory open lessons has reduced stress and reduced the experts' working hours. The organization of an independent rotation of experts and remote interviews increases the objectivity of the assessment, ensuring the availability of procedures even in hard-to-reach areas of the region.*

***Key words:** certification of teaching staff, quality of education, «Lean management», qualification categories, digitalization.*

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.

Табл.1

**Квалификационная структура педагогов Дальневосточного ФО
в 2022-2023 гг.**

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 24,0 % 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.

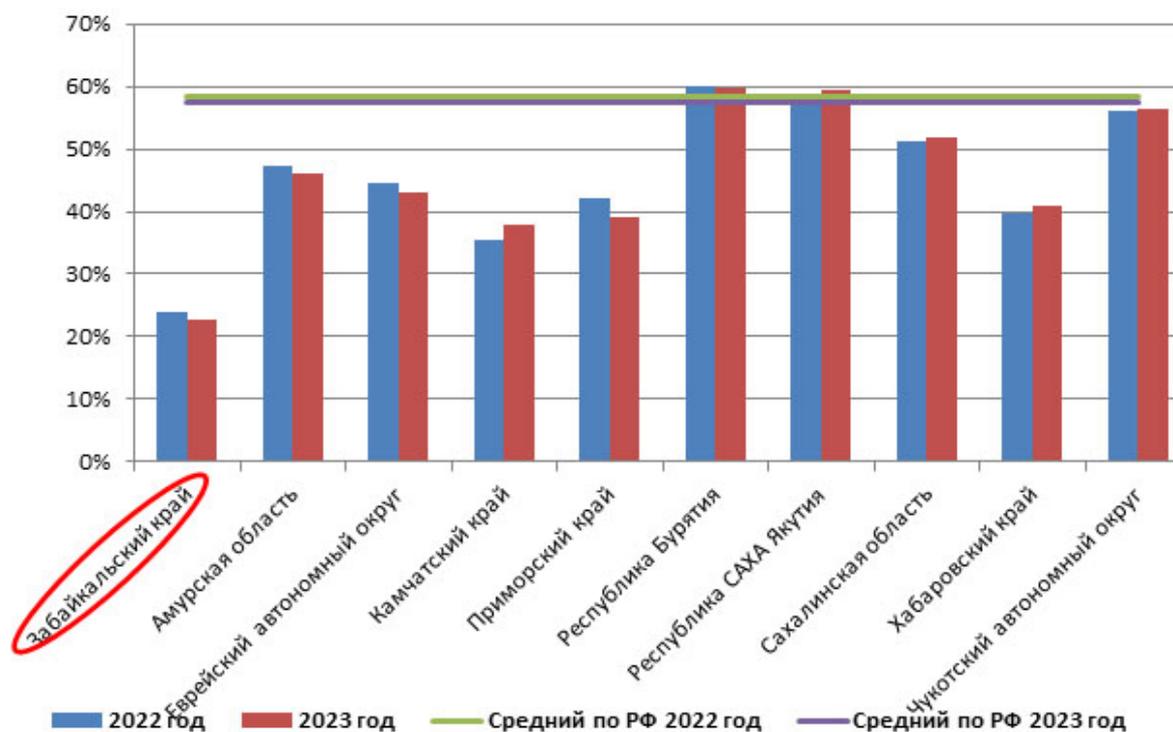


Рис.1. Показатели аттестации педагогов в 2022, 2023 гг.

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 этом 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.

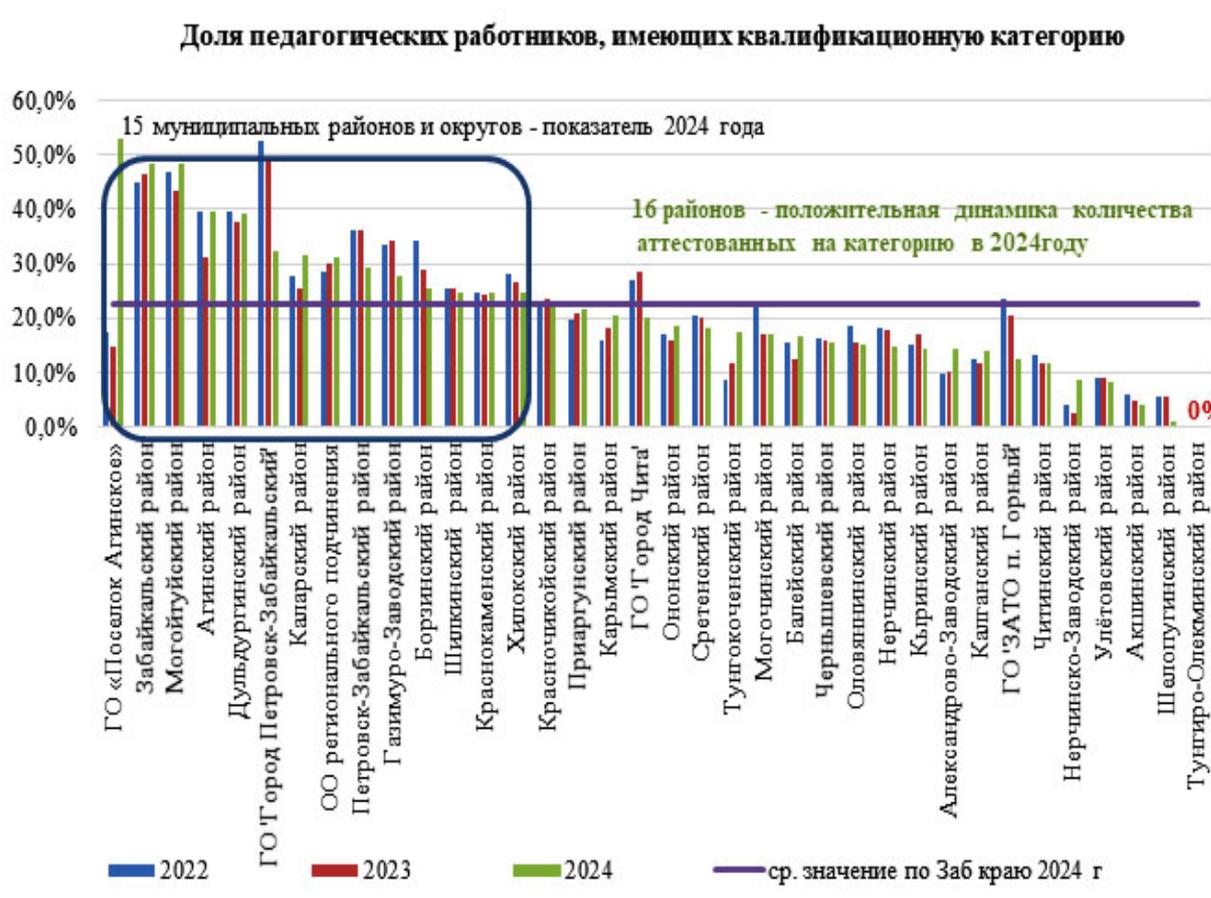


Рис.2. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (по муниципальным образованиям Забайкальского края)

Табл.2

Показатели Аккредитационного мониторинга по Забайкальскому краю в 2024 г. (извлечение)

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 проведён 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.

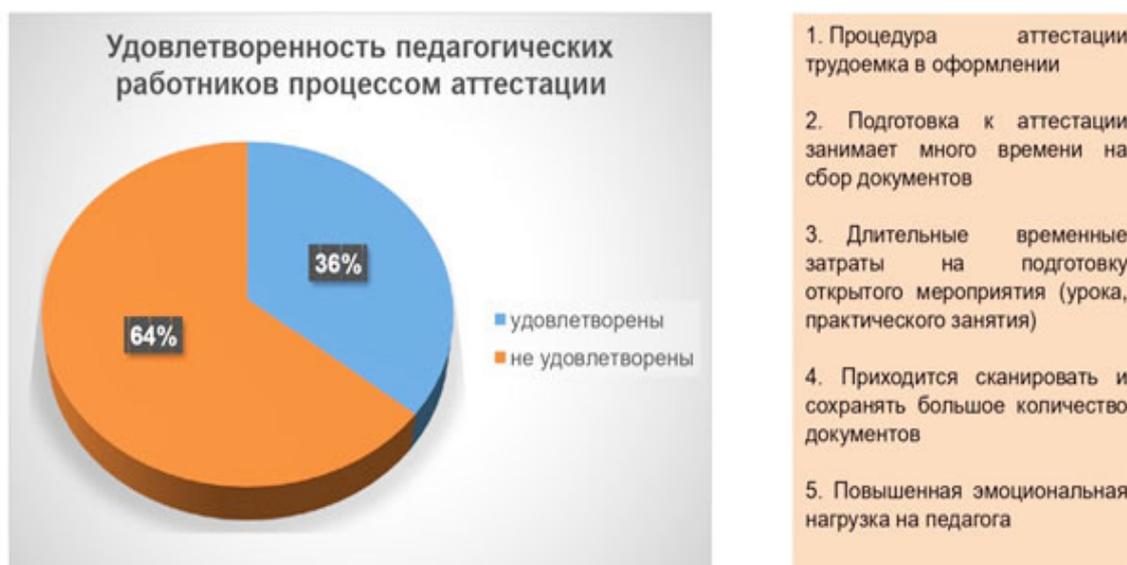


Рис. 3. Итоги опроса об отношении педагогов к аттестации

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 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, РЦОИиЦТ Забайкальского края, ИРО Забайкальского края, РОО ЗаБПО. Такое взаимодействие позволило объединить усилия профессионалов разного профиля для решения общих задач и достижения цели реализуемого проекта.

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 для педагогических работников 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;
- для прохождения аттестации имеющих награды, звания, знаки отличия, 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»;
- в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»;
- в целях установления первой и высшей квалификационной категории (впервые или после длительного перерыва).

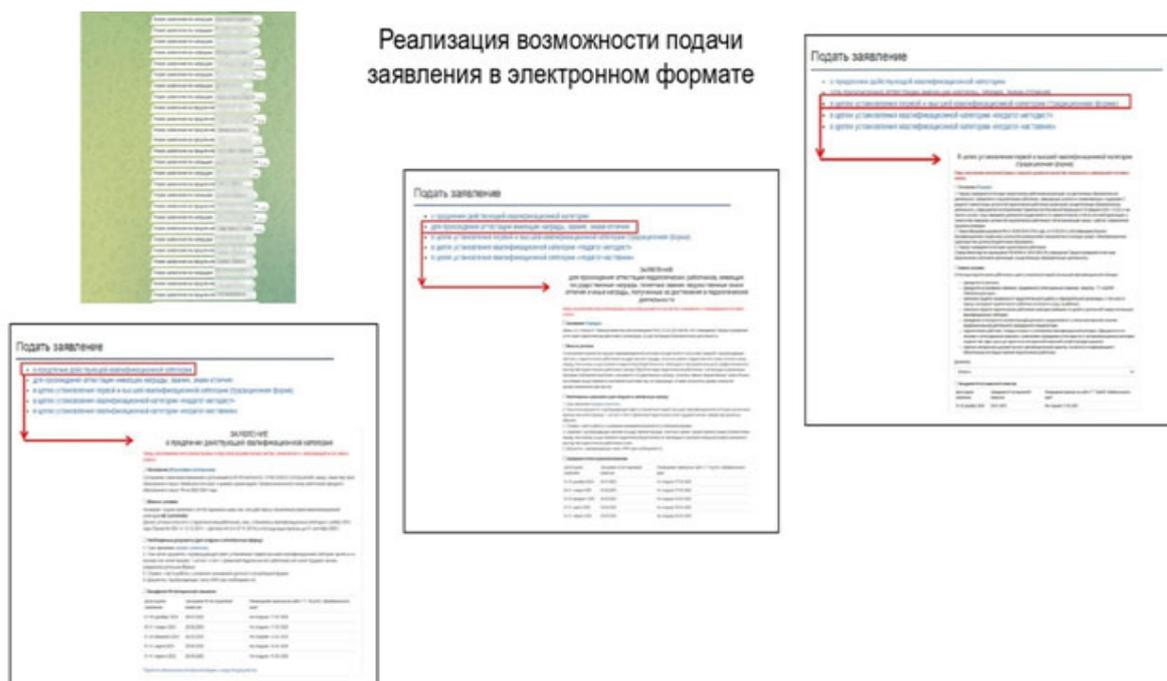


Рис.4. Реализация возможности подачи заявления в электронном формате

В ходе реализации проекта большая работа проведена специалистами ГУ «РЦОИиЦТ Забайкальского края» в части внедрения в практику современных технологий обмена информацией, перевода 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.

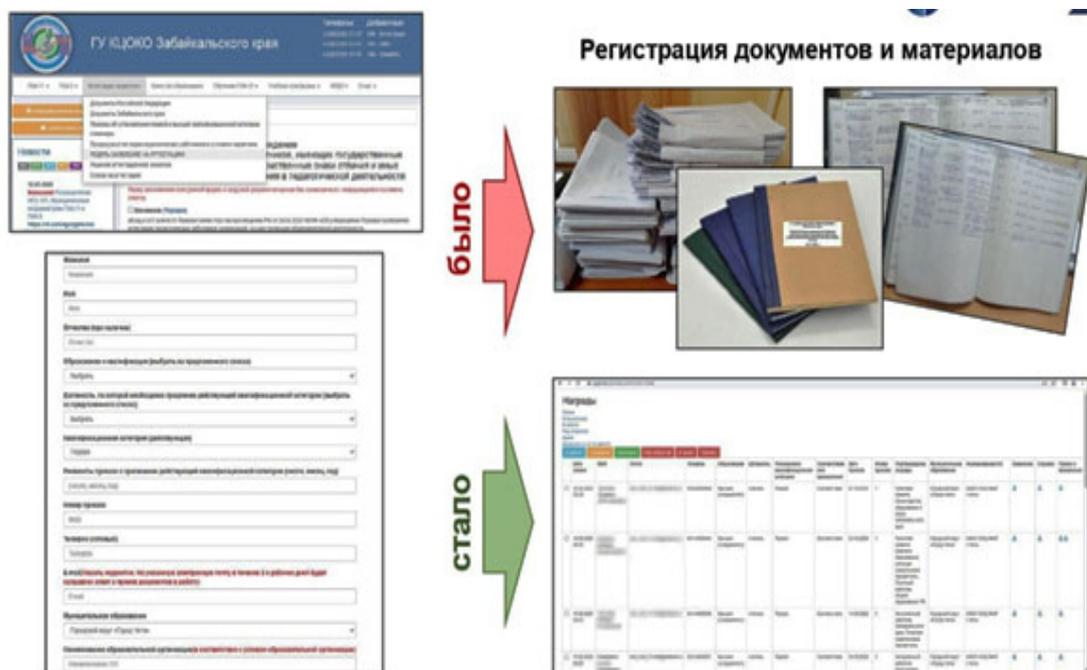


Рис.5. Регистрация документов и материалов в ходе аттестации

Организационные меры

Разработаны технологические карты (чек-листы) для представления педагогами результатов своей профессиональной деятельности, включающие в себя индикаторы, позволяющие сориентировать аттестуемого при подготов-

ке информации (портфолио) о профессиональной деятельности и детально подготовиться к аттестации. Данные технологические карты помогают 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.



Рис. 6. Технологическая карта представления результатов деятельности

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 методической 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 %.

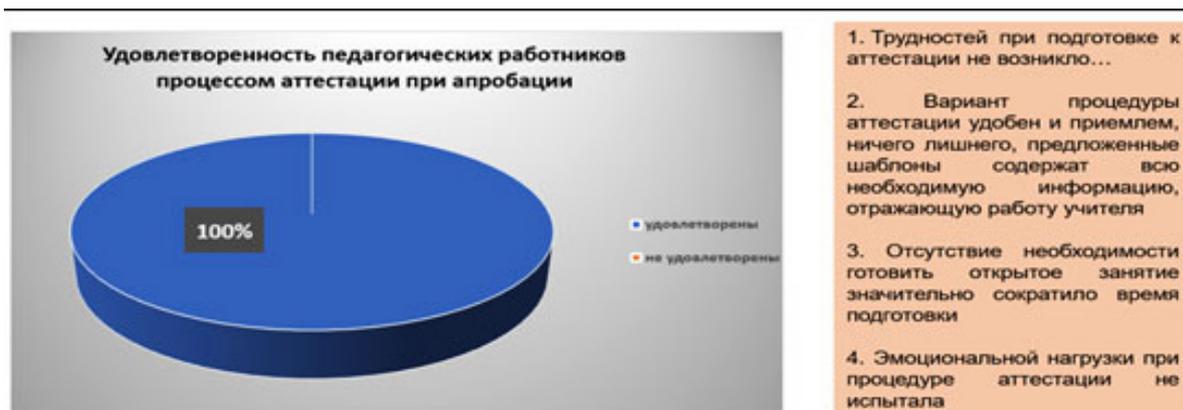


Рис.7. Удовлетворенность педагогов процедурой аттестации

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

Результаты оптимизации процесса аттестации педагогов

	Наименование работ (операций) по процессу	Время выполнения операции		
		Текущее	Целевое	Фактическое
1	Изучение педагогическим работниками нормативных документов, регламентирующих проведение аттестации	1-3 дн.	2 дн.	1 дн.
2	Обращение к администрации ОО за разъяснениями	1 дн.	-	-
3	Обращение к специалистам ГУ «КЦОКО Забайкальского края» за разъяснениями	1 дн.	-	-
4	Сбор материалов для подтверждения показателей профессиональной деятельности	30-110 дн.	32 дн.	25 дн.
5	Оформление электронного портфолио	-	7 дн.	2 дн.
6	Разработка открытого мероприятия и согласование с администрацией ОО	24-60 дн.	-	-
7	Внутренняя экспертиза ОО	2-4 дн.	3 дн.	1 дн.
8	Направление заявления с описанием всех результатов профессиональной деятельности	1 дн.	1 дн.	1 дн.
9	Проведение экспертной оценки профессиональной деятельности педагогических работников	50 дн.	42 дн.	27 дн.
10	Заседание аттестационной комиссии, принятие решения аттестационной комиссией	1 дн.	1 дн.	1 дн.
11	Оформление и размещение на официальных сайтах Министерства, ГУ КЦОКО Забайкальского края, результатов аттестации	9 дн.	2 дн.	2 дн.
	ИТОГО:	240 дн.	90 дн.	60 дн.

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>. (дата обращения 26.08.2025)
2. Методические рекомендации по организации и проведению аттестации педагогических работников / Минобрнауки РФ, ФИОКО. – М., 2023. – 48 с.
3. 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».
4. 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> (дата обращения 26.08.2025)

5. 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> (дата обращения 26.08.2025)

Никифорова Наталья Юрьевна,
главный специалист отдела
воспитания и дополнительного образования
комитета образования г. Читы

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

Аннотация. Проблема распространения деструктивного поведения среди подростков остается актуальной на протяжении многих десятилетий. Девياции зачастую воспринимаются как норма, поэтому требуется разработка эффективных профилактических мер и подготовки квалифицированных специалистов. Организация комплексной профилактической работы в школе предполагает согласованные действия заместителя директора по воспитательной работе, социального педагога, педагога-психолога, классного руководителя и советника директора по воспитанию. Родители также играют важную роль в обеспечении условий для здорового развития детей.

Анализ статистических данных показывает снижение количества преступлений среди несовершеннолетних в г. Чите, однако имеются значительные колебания между районами. Оценка качества профилактической работы включает оценку процессов, результатов и организацию межведомственного взаимодействия. Основные направления включают организованную занятость учащихся и реализацию профилактических мероприятий.

Таким образом, необходимы систематизация усилий и дальнейшее развитие профилактических подходов для повышения эффективности работы с детьми и подростками.

Ключевые слова: подростки, деструктивное поведение, профилактическая работа, система профилактики в школе, социальные педагоги.

Nikiforova Natalia Y.,
Chief Specialist Department of Education
and Additional Education
of the Chita City Education Committee

ON THE CREATION OF AN EFFECTIVE PREVENTIVE ENVIRONMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN CHITA. THE MANAGERIAL ASPECT

***Annotation.** The problem of the spread of destructive behavior among adolescents has remained relevant for many decades. Deviations are often perceived as the norm; effective preventive measures and training of qualified specialists are required. The organization of comprehensive preventive work at the school involves coordinated actions by the deputy director for educational work, a social teacher, a teacher-psychologist, a class teacher and an adviser to the director of education. Parents play an important role in providing conditions for the healthy development of children.*

Analysis of statistical data shows a decrease in the number of juvenile crimes in Chita, but there are significant fluctuations between districts. Assessment of the quality of preventive work includes assessment of processes, results and organization of interdepartmental interaction. The main directions include the organized employment of students and the implementation of preventive measures.

Thus, it is necessary to systematize efforts and further develop preventive approaches to improve the effectiveness of work with children and adolescents.

***Key words:** teenagers, destructive behavior, preventive work, prevention system at school, social educators.*

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 работы 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, которые 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 увеличилось 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 приобщению к ЗОЖ, организовано 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 учётах, остается стабильным.

Табл. 1

Контингент обучающихся, состоящих на различных видах учёта

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
Количество 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, учреждения 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 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 проведён 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 % 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 учётом 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 родительно-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 Светлана Владимировна,
директор МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 8», г. Чита

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Эффективность функционирования образовательной организации напрямую связана с качеством управления ее человеческими ресурсами. Современная педагогика рассматривает персонал как ключевой элемент успеха, подчеркивая важность эффективного кадрового менеджмента. Эффективная кадровая политика направлена на оптимальное использование потенциала работников, их профессиональное развитие и мотивацию. Особенность кадровой политики заключается в сочетании по-

требностей организации с личным вкладом каждого сотрудника. Важнейшими аспектами кадровой политики являются методы подбора, расстановки и использования кадров, включая процессы планирования, мотивации и контроля. Особое внимание уделяется созданию условий для карьерного роста сотрудников, особенно молодых специалистов. Практический опыт подтверждает, что сотрудники, подготовленные непосредственно в образовательном учреждении, показывают лучшие результаты, поскольку быстрее адаптируются к специфике работы школы. Автор описывает успешный опыт внедрения программы подготовки будущих педагогов в собственной школе, демонстрируя, что целенаправленная подготовка кадров способствует решению проблемы дефицита педагогических кадров.

Ключевые слова: *кадровый менеджмент, образовательная организация, профессиональное развитие, подбор кадров, мотивация сотрудников.*

Skubieva Svetlana V.,
director of Secondary school № 8,
Chita

PERSONNEL POLICY FOR THE FORMATION OF A TEACHING STAFF AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Annotation. *The effectiveness of an educational organization is directly related to the quality of its human resource management. Modern pedagogy considers personnel as a key element of success, emphasizing the importance of effective personnel management. An effective HR policy is aimed at making optimal use of the potential of employees, their professional development and motivation. The peculiarity of HR policy is the combination of the needs of the organization with the personal contribution of each employee. The most important aspects of personnel policy are methods of recruitment, placement and use of personnel, including planning, motivation and control processes. Special attention is paid to creating conditions for the career growth of employees, especially young professionals. Practical experience confirms that employees trained directly at an educational institution show better results, as they adapt more quickly to the specifics of the school's work. The author describes the successful experience of implementing a training program for future teachers in his own school, demonstrating that targeted training helps to solve the problem of shortage of teaching staff.*

Key words: *personnel management, educational organization, professional development, personnel selection, employee motivation.*

Одним из неперенных 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 образо-

вательной 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 вожатыми 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 продолжили ра-

ботать 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, ИРО Забайкальского края. 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 будет переквалифицировать, они адаптируются быстрее в новых структурных изменениях. К примеру, предвидя дефицит педагогов определенной квалификации, ряду учителей, в которых администрация увидела ценностный ресурс, 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.

Тюменцева Елена Анатольевна,
заместитель директора по воспитательной
работе МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 19», г. Чита

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

***Аннотация.** Статья посвящена организации методической работы с классными руководителями в системе образования гор. Читы. Методическая поддержка классных руководителей реализуется на трех уровнях: муниципальном (городские органы власти), городском научно-методическом центре и непосредственно в образовательной организации. Это позволяет содействовать выполнению приоритетных направлений национального проекта «Образование», развивать компетенции сотрудников и способствовать инновациям в сфере воспитания школьников. Особое внимание уделяется мероприятиям, проводимым городским научно-методическим центром, таким как семинары и совещания по актуальным вопросам современного образования, воспитания учащихся, профилактики конфликтов и формирование компетенций молодых педагогов в сфере воспитания. Данная деятельность направлена на преодоление трудностей, возникающих перед классными руководителями, такими как высокая учебная нагрузка, низкая*

профессиональная подготовка и отсутствие взаимодействия с родителями учеников.

Статья подчеркивает важность систематизированной методической работы в обеспечении высокого уровня профессионального мастерства педагогов и эффективного функционирования современной школы.

Ключевые слова: *методическая работа, классный руководитель, «теория поколений», командообразование, работа с родителями.*

Tyumentseva Elena A.,
Deputy Director for Educational Work
Secondary school № 19, Chita

ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK WITH CLASSROOM TEACHERS IN THE MUNICIPAL EDUCATION SYSTEM OF THE CHITA CITY DISTRICT

Annotation. *The article is devoted to the organization of methodical work with classroom teachers in the mountain education system. Cheats. Methodological support for classroom teachers is implemented at three levels: municipal (city authorities), the city scientific and methodological center and directly in the educational organization. This makes it possible to facilitate the implementation of the priorities of the national Education project, develop the competencies of employees and promote innovations in the field of school education. Special attention is paid to events organized by the city scientific and methodological center, such as seminars and meetings on topical issues of modern education, student education, conflict prevention and the formation of competencies of young educators in the field of education. This activity is aimed at overcoming the difficulties faced by classroom teachers, such as high academic workload, low professional training and lack of interaction with the parents of students.*

The article emphasizes the importance of systematic methodological work in ensuring a high level of professional skills of teachers and the effective functioning of a modern school.

Key words: *methodical work, homeroom teacher, «theory of generations», team building, work with parents.*

Российское образование претерпевает значительные изменения: существенно меняется 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.

Классное руководство – 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 дели-

лись своими впечатлениями. Эти дети живут с раннего детства с гаджетами, без всякого стеснения могут снимать свои видео, делать блоги и каналы в социальных сетях. Большая часть жизни 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, выявлены 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, на которых 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: из детской поликлиники, ПДН, ГБДД, органов опеки и др.

Методическое объединение классных руководителей – одна из форм методической работы в школе, которое 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 и социального заказа, реалий окружающего мира.