

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»

СБОРНИК
РАБОТ УЧАСТНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА
НА ЛУЧШУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ / УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ
ПРАКТИКУ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Екатеринбург
2021

ББК 74.04(235.55)

С 84

С 84 СБОРНИК РАБОТ УЧАСТНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА НА ЛУЧШУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ / УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ПРАКТИКУ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ: сборник конкурсных материалов победителей регионального конкурса на лучшую образовательную / управленческую практику по повышению качества образования / Министерство образования и молодежной политики Свердловской области; Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2021. – 139 с.

В сборнике представлены материалы руководящих и педагогических работников образовательных организаций, подготовленные в рамках реализации мероприятия «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» подпрограммы 3 «Педагогические кадры XX века» государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года».

Материалы раскрывают основные подходы к проектированию и реализации программ повышения качества образования, развитию внутришкольной системы оценки качества образования, совершенствованию кадрового потенциала образовательных организаций, внедрению технологий, направленных на преодоление затруднений обучающихся в освоении основных общеобразовательных программ общего образования.

ББК 74.04(235.55)

*Ответственность за содержание материалов
и соблюдение этики цитирования источников несут авторы.*

© ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	7
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА ОБУЧЕНИЯ	23
МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАК СЕТЕВОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	33
РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «НАСТАВНИЧЕСТВО РОСТА» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	49
МЕТОДИЧЕСКИЙ ТИМБИЛДИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СООБЩЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	75
ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ, ИМЕЮЩИМИ НИЗКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	94
ПОВЫШЕНИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАДАНИЙ ПО ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ	108
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ ТВОРЧЕСКОЙ И КОММУНИКАТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ «СОЦИАЛЬНАЯ СМЕЛОСТЬ»	115

Введение

С 2017 по 2020 годы в Свердловской области осуществлялась реализация адресного проекта по поддержке школ с низкими результатами обучения и функционирующих в неблагоприятных условиях в рамках Федеральной целевой программы развития образования. За 4 года в реализации проекта приняли участие более 100 школ области.

В рамках проекта были разработаны концептуальная, нормативная и организационная документация, комплекс мер, документы, регламентирующие проведение мониторинга показателей, определены подходы к формированию аналитических и методических материалов, адресных рекомендаций.

Реализация проекта в 2017-2020 годах позволила сформировать региональную модель повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (рис. 1).



Рис. 1. Региональная модель повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях

Один из важных элементов региональной модели – это методическое сопровождение школ в целях формирования новых управленческих и образовательных практик для повышения качества образования.

В 2021 году в рамках реализации мероприятия «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем

реализации региональных проектов и распространения их результатов» ГАОУ ДПО СО «Институтом развития образования» проведен конкурс лучших образовательных/ управленческих практик по повышению качества образования. Конкурс проводился среди школ с низкими образовательными результатами и функционирующими в сложных социальных условиях.

Основная цель Конкурса – поддержка лучших образовательных/ управленческих практик, стимулирование к инновационной деятельности, повышение профессиональной значимости и общественного признания деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций Свердловской области.

В настоящем сборнике публикуются работы победителей и участников конкурса.

Рекомендации по использованию успешных практик

Обмен результативными управленческими и педагогическими (образовательными) практиками – одна из важных составляющих проекта поддержки школ с низкими результатами обучения и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях. Успешные практики, кейсы решения различных задач, проблем, использование методик, которые уже были разработаны и апробированы в реальной образовательной деятельности школ, могут стать основой для разработки собственной стратегии повышения качества образования в школе.

Особенность представления практик, реализованных в образовательных организациях, в том, что они представляют реальное решение конкретной проблемы.

Представленные практики содержат описание конкретной ситуации в конкретной школе, моделирование и реализацию действий по ее решению. Ценность реальных практик в том, что они могут быть использованы как некий шаблон для решения новых, похожих ситуаций.

Вместе с тем, при использовании готовых практик необходимо помнить, что шаблон может быть изменен, доработан, адаптирован, дополнен применительно к ситуации. Иными словами, любая практика должна рассматриваться в конкретном контексте конкретной ситуации.

Изучение и разбор реальных реализованных в деятельности школ практик может рассматриваться и как универсальный способ обучения и профессионального развития педагогов и управленцев. Так, например, 2спартанские юноши разбирали со своими наставниками ситуации, возникающие на поле боя, а обсуждение «случаев» со своими учениками было излюбленным методом Сократа.

Примерные этапы работы с описаниями практик

1. Изучить описание практики, обсудить с административной командой, с педагогическим коллективом.

2. Соотнести ситуацию, описанную в практике, с ситуацией в образовательной организации. Выделить общее и различное в контекстах.

3. Определить, насколько описанная практика может быть использована для решения ситуации в образовательной организации. Определить варианты решений: трансформация практики, адаптация практики, использование без изменений. Результатом должна стать выработка нескольких вариантов, детальный разбор которых задаст темп дальнейшей работе.

4. Выбрать наиболее приемлемый (реализуемый) вариант. Детально проработать выбранное решение.

5. Определить необходимые ресурсы (временные, кадровые, финансовые, организационные, материально-технические для реализации практики (или выбранного варианта).

6. Составить план (дорожную карту) реализации практики

Опыт, полученный в процессе изучения практик различными организациями, преподавателями и другими людьми, чья деятельность связана с образованием, показывает, что этот метод многократно повышает результативность образовательного процесса, т.к. позволяет моделировать будущую деятельность участников и формировать положительную мотивацию к получению новой информации и внедрению новых решений имеющихся проблем.

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Трушкова Юлия Сергеевна, директор, Титова Екатерина Евгеньевна, заместитель директора по УВР МБОУ Полевского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №16» имени Заслуженного учителя РСФСР Г.И. Чебыкина

Введение

Оценивая кадровое обеспечение образовательной организации, являющееся одним из условий, которое определяет качество подготовки обучающихся, необходимо констатировать следующее:

- образовательная деятельность в школе обеспечена квалифицированным профессиональным педагогическим составом;
- в Школе создана устойчивая целевая кадровая система, в которой осуществляется подготовка новых кадров из числа собственных выпускников;
- кадровый потенциал Школы динамично развивается на основе целенаправленной работы по повышению квалификации педагогов.

Тем не менее, качество обучения, результаты обучающихся школы №16 на муниципальных конкурсах не соответствуют предъявляемым требованиям

Создание Рейтинговой оценки деятельности педагогических работников обусловлена переменами, происходящими в сфере образования. Предъявляют новые требования к системе повышения квалификации к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно- теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе. Образование нуждается в педагоге способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого преобразования, использования новейших технологий. А в настоящее время высокий процент педагогов не имеют полноценного профильного педагогического образования, проходят переподготовку по предмету и погружаются в педагогическую деятельность фактически неготовые ее реализовывать. Кроме того, ряд педагогов-стажистов не готов к изменениям и преподают «по-старинке», плохо воспринимая современные тенденции, не готовы меняться. Все это оказывает прямое влияние на качество образования.

Практическая часть

Целью рейтинговой оценки деятельности педагогических работников является **стимулирование роста квалификации, профессионализма, результативности педагогической и методической работы, развитие творческой инициативы педагогических работников**

Основные задачи:

- создать информационную базу, всесторонне отражающую компетенции и деятельность педагогических работников
- стимулировать виды деятельности педагога, способствующие повышению качества образования и формированию положительного имиджа ОО

- построить индивидуальную траекторию профессионального развития каждого педагога

Целевая группа: Педагогические работники образовательной организации

Содержание деятельности по реализации практики.

1 этап Подготовительный (в течение учебного года):

Администрация школы в течение учебного года осуществляет сбор материалов, ведет мониторинг деятельности педагогов: посещение уроков, мероприятий, фиксирует творческую активность педагога: участие и результативность участия в различных формах педагогического общения, профессиональных конкурсах, а также вовлечение обучающихся в конкурсы и проекты различного уровня

Ответственный заместитель директора по УВР в марте-апреле осуществляет выбор актуальных методик и ресурсов для осуществления всесторонней оценки предметных и педагогических компетенций педагога;

2 этап Основной (июнь):

Рейтинговая оценка деятельности подлежат все педагогические работники образовательной организации, учитывает его предметные компетенции, педагогические компетенции, творческая активность и результативность деятельности, оценка деятельности за прошлый учебный год, исполнение индивидуального плана педагогической работы на учебный год. Критерии оценки:

1. Уровень сформированности предметных компетенций оценивается по результатам диагностических работ, организованных в июне текущего года. Диагностические работы составляются на основании Всероссийских проверочных работ, вариантов ОГЭ, рабочих программ педагога по предмету или направлению деятельности. Диагностическая работа проводится одновременно для всех педагогических работников. Проверку осуществляют заместители директора по УВР, руководители методических объединений.

2. Уровень сформированности педагогических компетенций оценивается по результатам теста «Компетенции успешного современного учителя» (с использованием интенсива «ЯУчитель» от ресурса «Яндекс.Учебник»). Педагоги проходят диагностику дистанционно и предоставляют результаты в виде сертификата

3. Творческая активность и результативность деятельности оценивается на основании Мониторинга участия педагога в проектах ОО, мероприятиях и профессиональных конкурсах, а также результативность участия обучающихся, подготовленных педагогом к участию в конкурсах различного уровня по направлению педагогической деятельности. Участие педагога в мероприятии оценивается в 1 балл. Сумма баллов выставляется в рейтинг (Приложение 1).

4. Оценка деятельности за прошлый учебный год состоит из трех показателей: самооценка, оценка коллектива и оценка администрации ОО (Приложение 2). Самооценка и оценка коллектива проводится на заключительном совещании в июне текущего года и предполагает заполнение соответствующих анкет. Респонденты определяются случайным образом. Оценка администрации и обработка результатов проводится заместителями директора по УВР до конца июня. Данные результаты выставляются в рейтинг абсолютной величиной.

5. Процент исполнения индивидуального плана педагогической работы на учебный год. План утверждается в сентябре текущего года приказом директора и является обязательным для исполнения педагогическим работником. По результатам работы педагогический работник предоставляет директору отчет о реализации индивидуального плана. Процент исполнения Плана выставляется в рейтинг абсолютным числом.

3 этап Заключительный (август-октябрь)

Подведение итогов и награждение педагогов по итогам рейтинга осуществляется следующим образом. Личный рейтинговый балл педагога представляет собой сумму из пяти абсолютных значений по критериям. Итоговая таблица рейтинга содержит информацию о ФИО педагога, должности, личного рейтингового балла и сортируется по его убыванию (Приложение 3)

Победителем рейтинга становится педагогический работник с наивысшим личным рейтинговым баллом.

Победителю присваивается звание «Лучший учитель». Победитель награждается путевкой на педагогическое событие всероссийского уровня (по выбору педагога), призеры рейтинга награждаются ценными подарками. Иные результаты рейтинга не озвучиваются. Победитель направляется для участия в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года»

Всем педагогам выдаются результаты трехсторонней оценки для проектирования индивидуальной траектории развития, а также составляется Индивидуальный план работы на следующий учебный год (Приложение 4).

Опыт применения

Рейтинговая оценка реализуется в МБОУ ПГО «СОШ №16» только с 2021 года и находится в стадии апробации. Необходимо использовать данную практику ежегодно в течение 3-5 лет, постоянно корректируя в зависимости от полученных результатов после очередного применения.

Полученные результаты реализации практики

Положение о рейтинговой оценке деятельности педагогических работников утверждено педагогическим советом школы в мае 2021 г. Данная практика находится в стадии апробации, тем не менее достигнуты следующие результаты на школьном уровне.

Для администрации ОО:

- проведён масштабный анализ деятельности педагогов за прошлый учебный год,

- выявлены педагоги, имеющие предметные и иные дефициты, определено проблемное поле для формирования плана методической работы
- педагоги направлены на востребованные курсы повышения квалификации, один из педагогов, не справившийся с диагностикой предметных результатов подал заявку на целевое обучение и в настоящее время обучается в педагогическом университете по договору о целевом обучении

Для педагога:

- получены индивидуальные рекомендации для работы на новый учебный год
- конкретизированы требования к педагогической деятельности за рамками расписания уроков

Перспективы использования, возможность тиражирования

Кадровая проблема стоит остро во многих образовательных организациях. До тех пор, пока у администрации школы не хватает времени, возможно, и квалификации для проведения качественного анализа деятельности педагогов, времени на формирование рекомендаций, регламентацию и контроль их деятельности, качество образования не будет повышаться. Кроме того, необходимо проводить глубокий анализ не только деятельности педагогов, но и их предметных и методических компетенций. Тиражирование практики не просто возможно, а необходимо. Быстрых результатов применения практики не стоит ожидать, так как качественное изменение кадрового состава требует времени. Поэтому после завершения апробации, предполагается распространение опыта на муниципальном и, возможно, региональном уровнях

Список источников

1. Рекомендации по разработке программ улучшения результатов в образовательной организации: методические рекомендации / Министерство общего и профессионального образования Свердловской области Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», Нижнетагильский филиал; авт.-сост. И.В. Анянова, И.В. Жижина. – Нижний Тагил: НТФ ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2017. – 97 с

Приложение 1

Творческая активность педагога и результативность его деятельности

ФИО	Профессиональные конкурсы*: Участие – 1, Призер – 3	Конкурсы с обучающимися* Участие – 1, Призер – 3	Руководство проектом в течение года, в том числе кафедры*: Участие – 1, Качество – 3	Итого:

* Суммируются все конкурсы, в которых педагог принял участие в течение года. Один конкурс на разных уровнях учитывается 1 раз

Приложение 2

АНКЕТА

самооценка деятельности педагога

Уважаемый педагог! Просим критично оценить свою деятельность и проставить оценку степени развития педагогических навыков, а также степень присутствия в Вашей деятельности тех или иных подходов). Проставьте оценку от 1 до 10 баллов (1 – минимальный балл (знания, умения, навыки очень слабо развиты, данные подходы в деятельности присутствуют очень редко (либо отсутствуют); 10 – знания, умения, навыки максимально развиты, подходы в деятельности присутствуют повсеместно).

1.	Степень знания преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы	
2.	Организация внеурочной деятельности с использованием различных форм: игровой, исследовательской, культурно-досуговой и др.	
3.	Использование современных, в том числе интерактивных, форм и методов работы как на уроках, так и во внеурочной деятельности	
4.	Объективное оценивание знаний обучающихся	
5.	Владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектная деятельность, лабораторные эксперименты)	
6.	Помощь и поддержка в организации деятельности органов ученического самоуправления	
7.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
8.	Создание и поддержка уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
9.	Выстраивание воспитательной деятельности с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
10.	Общение с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их	
11.	Использование в рамках внеклассной работы разновозрастных детско-взрослые общностей обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников	
12.	Владение профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку, вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
13.	Осуществление (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогического сопровождения основных общеобразовательных программ	
14.	Оценка образовательных результатов: формируемых в преподаваемом предмете предметных и метапредметных компетенций	
15.	Осуществление мониторинга предметных и метапредметных результатов, умение анализировать его результаты	

16.	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития с учетом результатов диагностических процедур (АКР, ВПР, ДКР и др.)	
17.	Содействие администрации ОО в реализации программы развития	
18.	Активная жизненная позиция, участие в мероприятиях и конкурсах, в том числе профессионального мастерства	
19.	Владение навыками планирования, самоконтроля и объективного анализа своей деятельности	
20.	Высокая степень самостоятельности в выполнении поручений, поиске оптимальных решений	

АНКЕТА

оценки коллегами деятельности педагога

Проставьте оценку от 1 до 10 баллов (1 – навыки не развиты, данный вид деятельности практически отсутствует; 10 – навыки максимально развиты, деятельность присутствует повсеместно)

1.	Степень знания преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы	
2.	Организация внеурочной деятельности с использованием различных форм: игровой, исследовательской, культурно-досуговой и др.	
3.	Использование современных, в том числе интерактивных, форм и методов работы как на уроках, так и во внеурочной деятельности	
4.	Объективное оценивание знаний обучающихся	
5.	Владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектная деятельность, лабораторные эксперименты)	
6.	Помощь и поддержка в организации деятельности органов ученического самоуправления	
7.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
8.	Создание и поддержка уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
9.	Выстраивание воспитательной деятельности с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
10.	Общение с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их	
11.	Использование в рамках внеклассной работы разновозрастных детско-взрослые общностей обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников	
12.	Владение профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку, вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
13.	Осуществление (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогического сопровождения основных общеобразовательных программ	
14.	Оценка образовательных результатов: формируемых в преподаваемом предмете предметных и метапредметных компетенций	
15.	Осуществление мониторинга предметных и метапредметных результатов, умение анализировать его результаты	

16.	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития с учетом результатов диагностических процедур (АКР, ВПР, ДКР и др.)	
17.	Содействие администрации ОО в реализации программы развития	
18.	Активная жизненная позиция, участие в мероприятиях и конкурсах, в том числе профессионального мастерства	
19.	Владение навыками планирования, самоконтроля и объективного анализа своей деятельности	
20.	Высокая степень самостоятельности в выполнении поручений, поиске оптимальных решений	

АНКЕТА

оценки администрацией школы деятельности педагога

Проставьте оценку от 1 до 10 баллов (1 – навыки не развиты, данный вид деятельности практически отсутствует; 10 – навыки максимально развиты, деятельность присутствует повсеместно)

1.	Степень знания преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы	
2.	Организация внеурочной деятельности с использованием различных форм: игровой, исследовательской, культурно-досуговой и др.	
3.	Использование современных, в том числе интерактивных, форм и методов работы как на уроках, так и во внеурочной деятельности	
4.	Объективное оценивание знаний обучающихся	
5.	Владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектная деятельность, лабораторные эксперименты)	
6.	Помощь и поддержка в организации деятельности органов ученического самоуправления	
7.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
8.	Создание и поддержка уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
9.	Выстраивание воспитательной деятельности с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
10.	Общение с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их	
11.	Использование в рамках внеклассной работы разновозрастных детско-взрослые общностей обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников	
12.	Владение профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку, вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
13.	Осуществление (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогического сопровождения основных общеобразовательных программ	
14.	Оценка образовательных результатов: формируемых в преподаваемом предмете предметных и метапредметных компетенций	
15.	Осуществление мониторинга предметных и метапредметных результатов, умение анализировать его результаты	

16.	Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития с учетом результатов диагностических процедур (АКР, ВПР, ДКР и др.)	
17.	Содействие администрации ОО в реализации программы развития	
18.	Активная жизненная позиция, участие в мероприятиях и конкурсах, в том числе профессионального мастерства	
19.	Владение навыками планирования, самоконтроля и объективного анализа своей деятельности	
20.	Высокая степень самостоятельности в выполнении поручений, поиске оптимальных решений	

Обработка результатов анкеты

№	Наименование группы педагогических навыков/ Педагогических подходов	№ вопроса анкеты	Определяемое значение показателя (где A_i – количество баллов ответа на вопрос i ; \bar{A} – среднее значение баллов ответов на несколько вопросов)
1.	Знание преподаваемого предмета в пределах требований ФГОС	1, 14, 15,	$A_1=(B_1+B_{14}+B_{15})/3$
2.	Использование методов и форм обучения	3,5, 16	$A_2=(B_3+B_5+B_{16})/3$
3.	Организация внеклассной и Внеурочной деятельности	2, 11	$A_3=(B_2+B_{11})/2$
4.	Реализация воспитательных возможностей	6, 8, 9, 10,12	$A_4=(B_6+B_8+B_9+B_{10}+B_{12})/5$
5.	Педагогическая психология	7, 13	$A_5=(B_7+B_{13})/2$
6.	Анализ своих действий	4, 18, 19	$A_6=(B_4+B_{18}+B_{19})/3$
7.	Умение сотрудничать, работать в команде	17, 20	$A_7=(B_{17}+B_{20})/2$

Приложение 3

Рейтинг педагогов 2021 г.

ФИ О	Должность	Уровень сформированности предметных компетенций	Уровень сформированности педагогических компетенций	Творческая активность	Оценка деятельности за прошлый учебный год	Личный рейтинговый балл
	учитель	5,00	4,17	15,00	6,91	31,08
	учитель	4,00	3,33	15,00	7,97	30,31
	учитель	4,00	4,02	14,00	8,21	30,23
	учитель	не участвовал	не участвовал	20,00	8,85	28,85
	учитель	4,00	3,67	14,00	7,07	28,74
	учитель	не участвовал	3,67	17,00	7,03	27,69

	учитель логопед	не участвовал	3,17	15,00	8,06	26,23
	учитель	4,00	не участвовал	15,00	5,85	24,85
	учитель	не участвовал	3,50	13,00	7,77	24,27
	учитель	2,00	3,83	11,00	6,66	23,50
	учитель	4,00	3,17	10,00	6,02	23,19
	учитель	3,00	3,00	8,00	8,16	22,16
	учитель	3,00	3,33	7,00	6,03	19,36
	учитель	4,00	3,17	4,00	7,46	18,63

**ШАБЛОН
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА-ОТЧЕТА
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
на 2021-2022 учебный год**

(фамилия, имя, отчество)

Индивидуальный план педагогического работника разрабатывается в соответствии с п.п. г) и д) п. 1.2 и п. 2.1 – 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536).

**УКАЗАНИЯ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ПЛАНА:**

Индивидуальный план работы:

1. является инструментом планирования и учета другой части педагогической работы педагогических работников;
2. разрабатывается лично каждым педагогическим работником на основе рекомендаций администрации ОО;
3. включает распределение другой части педагогической работы по видам деятельности, запланированным мероприятиям и срокам их исполнения, а также методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися
4. включает раздел 1, содержащий анализ и рекомендаций администрации ОО по итогам прошлого учебного года, корректировка данного раздела не допускается
5. предоставляется директору на утверждение в срок до 1 сентября текущего года и утверждается директором в срок до 10 сентября текущего года.
6. корректируется и заполняется в течение учебного года и в срок до 15 июня текущего учебного года в ходе собеседования предоставляется

директору ОО в качестве отчета с фиксацией процента исполнения, выводов и постановкой задач на следующий учебный год

Раздел 1. Оценка деятельности педагога за прошлый учебный год (в соответствии с Рейтингом педагогической деятельности)

1.1. Сформированность педагогических компетенций:

ФИО	Анализ своих действий		Ориентация на результат		Умение сотрудничать с коллегами		Умение формировать развивающую среду		Индивидуальный подход к каждому ученику		Умение создавать в классе здоровую атмосферу		Итого балл
	%	балл	%	балл	%	балл	%	балл	%	балл	%	балл	
Торопова М.В.	56	3	58	3	92	5	73	4	67	3	80	4	3,7

Самый низкий показатель – Анализ своих действий. Рекомендуется: посетить не менее 10ти уроков других коллег, а также провести не менее 3х открытых уроков с обсуждением, изучить должностную инструкцию и повышать навык оценки педагогической деятельности

1.2. Сформированность предметных компетенций (только для учителей, участвующих в ВПР, ГИА): низкая

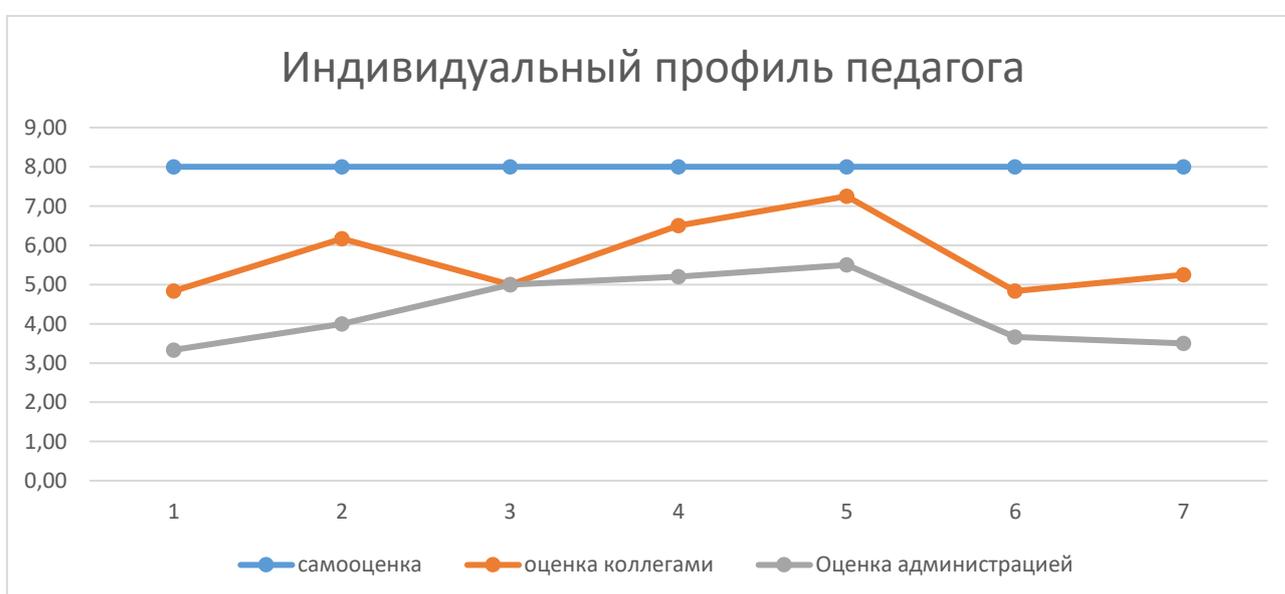
ФИО	первичный балл	Итоговый балл
Торопова М.В.	6 из 19	2

Предметные компетенции не сформированы, необходимо повышение квалификации по предмету, особенно по подготовке к ГИА

1.3. Индивидуальный профиль педагога (на основе самооценки, оценки коллегами и администрацией)

			формула расчета	самооценка	оценка коллегами	Оценка администрацией
1	Знание преподаваемого предмета в пределах требований ФГОС	1, 14, 15,	$A1=(B1+B14+B15)/3$	8,00	4,83333	3,333333333
2	Использование методов и форм обучения	3,5, 16	$A2=(B3+B5+B16)/3$	8	6,17	4,00
3	Организация внеклассной и Внеурочной деятельности	2, 11	$A3=(B2+B11)/2$	8	5	5

4	Реализация воспитательных возможностей	6, 8, 9, 10, 12	$A4=(B6+B8+B9+B10+B12)/5$	8	6,5	5,2
5	Педагогическая психология	7, 13	$A5=(B7+B13)/2$	8	7,25	5,5
6	Анализ своих действий	4, 18, 19	$A6=(B4+B18+B19)/3$	8,00	4,83	3,67
7	Умение сотрудничать, работать в команде	17, 20	$A7=(B17+B20)/2$	8	5,25	3,5



Выводы: Различие между оценкой администрацией школы, коллегами и самооценкой педагога существенно по всем показателям. Самооценка педагога завышена. Рекомендация: целесообразно пройти тренинг на адекватность самооценки, пройти повышение квалификации по темам «Использование разнообразных методов и форм обучения», «Организация внеклассной и внеурочной деятельности по предмету», «Педагогическая психология». Низкая сформированность предметных компетенций, а также низкий показатель умения анализировать свою деятельность повторяется и в этом исследовании. Следует обратить пристальное внимание на эти показатели.

1.4. Активность педагога в реализации целей и задач Программы развития

Вовлеченность педагога в школьные проекты недостаточно высока. Педагог не обеспечивает участие обучающихся в очных конкурсах, а также отмечается низкая вовлеченность в работу городского педагогического сообщества: педагог не проявляет инициативу, не участвует в различных

формах очного педагогического общения, в последствии это негативно скажется на участии в профессиональных конкурсах.

1.5. Рекомендации педагогу:

Приоритетные задачи ОО на 2021-2022 уч. год:

1. повышение качества образования и результативности сдачи ГИА
2. увеличение числа учащихся, участвующих в предметных олимпиадах, очных интеллектуальных конкурсах
3. формирование позитивного, поддерживающего климата внутри школы, ориентированного на приоритет образовательных задач
4. повышение статуса обучающихся, имеющих мотивацию на высокие образовательные результаты
5. социализация обучающихся с ОВЗ
6. развитие системы дополнительного образования и популяризация дополнительных образовательных программ естественно-научной и технической направленностей повышение уровня педагогической компетентности
7. переход педагогического коллектива на критериальное и формирующее оценивание,
8. повышение вовлеченности и результативности участия педагогов в очных профессиональных конкурсах

Направление	Рекомендованные мероприятия
Повышение профессиональных компетенций	Пройти повышение квалификации по предмету
Участие в профессиональных конкурсах и формах педагогического общения	- Фестиваль педагогических идей «Один день из жизни образовательной организации в технологии формирования функциональной грамотности» (январь, ОО №4) - Заочный конкурс методических разработок педагогов, работающих с одаренными детьми "Развиваем таланты" в Свердловской области (по положению, ИРО) Примечание: В 2021 году отдел сопровождения конкурсов ГАОУ ДПО СО «ИРО» проводит on-line семинары, посвященные подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства. На них эксперты - победители конкурсов и члены жюри дают свои советы и рекомендации. Эти вебинары можно посмотреть в записи.
Участие в конкурсах с обучающимися (не менее 1 раза в полугодие)	- Турнир «Функциональная грамотность: учимся для жизни» (ноябрь-декабрь, ОО №16) - Конкурс проектов учащихся «Грани науки» (март, УО) - V Открытый чемпионат юных инженеров, 7-8 класс (март, ОО №18) - Физико-математическая игра «Абака», 8 класс (апрель, ОО №21)
Мероприятия по повышению интереса к математике и физике	- 15 октября День математики: математический квест на параллель 6х кл. - 14-20 марта Неделя математики: Чемпионат по решению текстовых задач

	- октябрь лаборатория «Господин Эксперимент» (ОО), ноябрь лаборатория «Господин Эксперимент» (ПГО)
Мероприятия для родителей и с родителями	- родительский лекторий-консультация «Как сделать математику понятной» (1 полугодие)

Раздел 2. Другая педагогическая работа с обучающимися и родителями по предмету

Цель:

1. Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения программы учащимися.

Группа риска обучающихся по предмету _____

№	ФИ, класс	Всего проведено занятий			
		1 четв	2 четв	3 четв	4 четв

Расписание консультаций с обучающимися, имеющими предметные дефициты (не менее 1 встречи в неделю)

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб

2. Формирование мотивации к обучению

Список мероприятий по предмету для обучающихся (не менее 1 в полугодие на параллель или уровень)

№	Название мероприятия	Планируемая дата	Фактическая дата	Форма предоставления отчета (фотоотчет, заметка на сайт и др.)

3. Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности обучающихся по предмету (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)

№	Название мероприятия	Планируемая дата	Фактическая дата	Форма предоставления отчета (фотоотчет, заметка на сайт и др.)

--	--	--	--	--

4. Организация участия учащихся в различных конкурсах, фестивалях, концертах, ярмарках, соревнованиях, конференциях по защите исследовательских работ и проектов, в оформлении стенгазет и т.п., рекомендованных Администрацией ОО (не менее 1 раза в учебный год)

Расписание занятий с обучающимися, закрепленными Приказом директора на уч.г. (не менее 1 встречи в неделю)

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб

Мониторинг участия обучающихся (не менее 1 мероприятия у каждого обучающегося в год):

№	ФИ, класс	Мероприятия (дата участия, название мероприятия, организатор, результат)

5. Сопровождение исследовательской деятельности обучающихся

№	ФИ, класс	Название проекта	Результат

6. Организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся

Расписание консультаций для родителей (планируем не менее 1 ч. в неделю)

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб

Фактическое проведение консультаций, бесед и пр. Допускается беседы по телефону, вносятся и родительские собрания (заполняется по факту)

№ п/п	Дата консультации, беседы	Вопросы, рассмотренные в ходе беседы	Подпись родителя или отметка, что беседа проведена по телефону

Раздел 3. Методическая работа в межаттестационный период

Рекомендации, полученные в ходе предыдущей аттестации _____

Цель методической работы в текущем уч.году

1. *Выступление на методических мероприятиях ОО, ПГО, Свердловской обл. (не менее 1 раза в год), для педагогов с 1 КК, ВКК и(или) опытом работы более 3х лет заполняется обязательно*

№ п/п	Наименование методического мероприятия, организатор	Планируемая дата	Фактическая дата	Результат

2. *Проведение открытых уроков или занятий на уровне ОО (в рамках Годового плана деятельности ОО планируем ноябрь, март), ПГО (в рамках работы ГМО)*

№ п/п	Тема и класс	Планируемые сроки	Фактическая дата	Результат

3. *Личное участие в профессиональных конкурсах по рекомендации администрации ОО (только очный формат). Для педагогов с 1КК и ВКК и (или) опытом работы более 3х лет - не менее 1 в год*

№ п/п	Наименование мероприятия, организатор	Дата	Достигнутые результаты (грамоты, сертификаты, дипломы и т.п.)

4. *Дополнительно*

Раздел 4. Самоанализ деятельности педагога в _____ уч.г.

- 4.1. *Анализ педагогической деятельности в свете поставленных целей и приоритетных задач ОО с указанием процента выполнения Плана*

4.2. Задачи на новый учебный год

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА ОБУЧЕНИЯ

Палкина С.А. директор, Воронкова Н.Н. заместитель директора, Кузинбаева А.Э. заместитель директора, Поздеева Т.А. педагог-психолог
МАОУ – средняя общеобразовательная школа №137 г. Екатеринбурга

Введение

Одним из факторов, препятствующих эффективному преподаванию, является профессиональная изоляция педагогов. Если в работе с мотивированными учащимися этот факт может быть не столь критичен, то чтобы эффективно решать проблемы слабоуспевающих учащихся, необходимо «открыть двери класса» и начать исследовать то, что происходит на уроке. На основе таких исследований необходимо объединение усилий нескольких педагогов и согласованное взаимодействие по корректировке используемых каждым стратегий (методов) преподавания. В ряде стран эти практики связывают понятием «профессиональных сообществ обучения».

Любое существенное изменение (в школе или за ее пределами) начинается с принятия ответственности за происходящее. С учителя, который стал более внимательно и ответственно относиться к проведению урока, с директора, который сфокусировал свою деятельность на образовательном результате обучающихся, с заместителя директора эффективно организовал работу профессиональных сообществ обучения.

В разработке управленческой практики мы использовали материалы М.А. Пинской, К.М. Ушакова, Н.В. Бысик, С.Н. Косарецкого, Е.Н.Куксо.

Модель ПСО исходит из убеждения, что ключевая миссия формального образования состоит в том, чтобы обеспечить не просто преподавание для всех, но и сделать так, чтобы все дети действительно учились. Это простое смещение фокуса внимания от преподавания к обучению глубоко влияет на деятельность всей школы.

Исследование рискованного профиля школы выявили два риска – высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности и пониженный уровень школьного благополучия, работа по минимизации которых включает ряд общих мероприятий. Работа с педагогическим коллективом школы по анализу сложившейся ситуации привела к тому, что учителя стали задавать себе вопрос о том, какие практики нужны для того, чтобы помочь всем детям в достижении высоких образовательных результатов; какие обязательства они должны принять на себя для того, чтобы создать такую школу и какие индикаторы им нужно использовать, для того, чтобы измерять прогресс в обучении. Если у педагогов выстраивается общее видение и возникают общие ответы на все эти вопросы, то появляется уверенность в улучшении образовательных результатов школы.

В МАОУ - СОШ № 137 в качестве управленческой практики, направленной на повышение образовательных результатов обучающихся, реализовывалась кураторская методика. Суть которой заключалась во

взаимном посещении уроков и их обсуждении. Система взаимопосещений уроков педагогами с их последующей рефлексией, организованной куратором, стала инструментом управления профессиональным развитием педагогов. Кураторская методика помогла преодолеть последствия изоляции и создать прочные профессиональные связи между учителями и способствовала созданию профессиональных сообществ обучения (ПСО).

Когда школа начинает функционировать как ПСО, учителя осознают несоответствие между своими обязательствами по обеспечению образования для всех детей и отсутствием скоординированной стратегии реагирования в ситуации, когда некоторые дети испытывают трудности в обучении. Это несоответствие устраняется путем совместной разработки стратегий, которые обеспечивают слабоуспевающим детям получение дополнительного времени и поддержки.

ПСО - это площадка командного обучения, оценки, планирования и рефлексии. Данные сообщества создают среду сотрудничества, в которой учителя обмениваются проблемами, ищут способы их решения, ставят профессиональные задачи улучшения собственной педагогической деятельности для улучшения образовательных результатов учеников с рисками учебной неуспешности и пониженным уровнем школьного благополучия.

Данная практика имеет управленческую направленность, но ее реализация приводит к совершенствованию образовательного и воспитательного процессов.

Практическая часть

Профессиональные сообщества обучения (ПСО) – это группа педагогов, которые договариваются о встречах с определенной целью, на регулярной основе и на определенное количество времени. ПСО фокусируются на образовательных результатах, индикаторах образовательных успехов и лучших практиках. Это инструмент, с помощью которого школы и учителя могут расти профессионально, используя свой внутренний потенциал.

Цель применения управленческой практики: обеспечение образовательной успешности и повышение социального благополучия каждого ученика независимо от индивидуальных стартовых возможностей за счет создания профессиональных сообществ обучения, в которых реализуется совместная деятельность по анализу и улучшению практики преподавания через использование эффективных технологий и методик.

Задачи применения управленческой практики:

1. Выявление актуальных тем работы ПСО, имеющих узкий учебный фокус, ориентированные на выявленные проблемы в обучении.
2. Описание планируемых образовательных результатов.
3. Разработка схемы мониторинга, которая позволит исследовать дефициты преподавательских подходов и практик для улучшения образовательных результатов обучающихся.

4. Анализ данных мониторинга и корректировка учительских практик.
5. Описание и обмен лучшими практиками.

Основной идеей практики является создание условий для повышения квалификации педагогов на рабочем месте через создание профессиональных сообществ обучения.

Целевой группой при организации практики являются педагогические работники образовательной организации.

В чем принципиальные отличия ПСО от традиционных методических объединений педагогов? ПСО – это сообщество, которое помогает профессионально развиваться каждому за счет коллективного потенциала.

Членами ПСО могут стать учителя разных предметов, которых объединяет единая цель – решение определенной педагогической проблемы. Главный инструмент совместной деятельности – технология коллективного анализа и планирования уроков. ПСО создаются по инициативе самих педагогов, исходя из их общих проблем. Лидеры определяются в процессе работы коллегиально. Работой по планированию и регулированию деятельности ПСО внутри школы руководит директор. ПСО не подменяет существующие инструменты профессионального развития педагогов, такие как традиционное повышение квалификации, программы индивидуального профессионального развития педагога, наставничество, участие в профессиональных конкурсах и проектах.

Из материалов вебинара, проводимого Высшей школой экономики (Н.Бысик) алгоритм реализации стратегии ПСО можно представить в виде следующей схемы:

	Учителя принимают и понимают новую ценностную профессиональную установку – повышение жизненных шансов всех детей, которых они учат	
		
Учителя начинают работать в командах	Формируют и артикулируют стратегию высоких ожиданий от всех	Директор обсуждает все стратегические решения с учителями
		
	Выделяют группы с разными возможностями и формируют адресные	

	интервенции для них	
	↓	
	Разрабатывают и реализуют план (планы) улучшения конкретных результатов конкретных учеников	
	↓	
	Разрабатывают и осуществляют постоянный мониторинг	

Таким образом, целевой группой реализации управленческой практики являются педагогические работники школы и члены административной команды.

Содержание деятельности по реализации практики

Процесс реализации практики ПСО мы начали с выявления заинтересованных педагогов и тематики, над которой они хотели бы работать в соответствии с выявленными в рисковом профиле проблемами. В образовательной организации сформировались ПСО:

- технология коллективного анализа и планирования урока;
- создание системы формирующего оценивания;
- развитие критического мышления и креативности;
- поддержка коммуникации и обратной связи на уроке.

Был составлен план работы каждого профессионального обучающегося сообщества, исходя из регулярных встреч по субботам в течение первого полугодия (приложение 1).

Инструментом активности ПСО является модель совместного исследования урока. Исследование урока – это не просто мониторинг, это процесс профессионального обучения. Главный вопрос, который задают себе учителя «Какого результата достигнут обучающиеся в процессе нашей работы?». Результат ученика оценивается не сам по себе, а в связи с преподаванием и его корректировкой, то есть используемыми учителями техниками (способы, приемы, технологии).

Исследование урока – это модель совместного профессионального развития в классе, которая включает следующие виды активностей:

1. Учителя сначала выбирают конкретную проблему, которую важно решить для школы (поддержка детей с учебными проблемами, низким темпом обучения, проблемами поведения и отсутствием интереса).

2. Вместе планируют урок, ставят измеримые цели для различных учеников (выбирают трех типичных учеников: «успевающий», «средний»,

«отстающий»).

3. Учителя наблюдают за тем, как учатся дети на уроке (то есть не что делает учитель, а как его действия отражаются на детях).

4. Анализируют проведенный урок, вносят коррективы и планируют следующий урок (всего 3 цикла).

Ресурсное обеспечение реализации практики.

Организация деятельности ПСО, включающая исследование урока – затратное по времени. Поэтому, целенаправленно выделяем время для работы исследовательских групп в рамках того времени, которое отводится на повышение квалификации и методическую работу.

В существующий локальный акт школы «Положение о внутришкольной системе оценки качества образования» были внесены изменения: исследование урока связали с оценкой качества работы учителя.

Ресурсом для реализации практики является: сопровождение, организованное школам, входящим в проект 500+ (еженедельные вебинары, консультации, единые методические дни); повышение профессиональной компетентности педагогов через различные формы курсов.

По технологии коллективного анализа и планирования урока обучены педагоги школы на курсах повышения квалификации. Команда педагогов и представителей администрации являлась участником программы летней школы «Анализируй! Планируй! Улучшай!» с 28 по 30 июня 2021 г. (Институт образования НИУ ВШЭ, Центр психолого-педагогического сопровождения семьи «Грейпфрут»). После этого проведены практикумы для педагогов МАОУ – СОШ № 137.

Опыт применения.

Практика ПСО применяется в школе с сентября 2021года, с частотой встреч 1 раз в неделю по субботам (один цикл занимает три недели.)

Полученные результаты реализации практики.

С момента внедрения практики получены следующие результаты:

- произошло осознание всеми участниками ПСО эффективности и важности работы в сообществе;
- сместился фокус внимания с педагогов, имеющих дефициты в вопросах преподавания и дисциплины, на образовательные результаты обучающихся;
- заинтересованность самих обучающихся, в результатах своего обучения;
- наличие отдельных методических продуктов, разработанных ПСО.

Перспективы использования, возможности тиражирования практики.

Организованная совместная деятельность педагогов в профессиональные сообщества позволит:

- использовать наиболее эффективные образовательные технологии и методики;
- разрабатывать и использовать единые системы оценивания;
- своевременно выявлять и поддерживать как талантливых детей школы,

так и находящихся в трудной жизненной ситуации;

- сопровождать каждого ученика в течение всего периода становления личности;

- осуществлять единый набор требований;

- внедрение проекта позитивно отразится на профессионализме учителей и повышении качества образования каждого ученика и школы в целом.

Ожидаемые эффекты:

- Изменение вектора формирования корпоративной культуры.

- Отбор эффективных образовательных технологий, направленных на снижение школьной неуспешности и повышение школьного благополучия.

- Переход на систему формирующего оценивания.

- Опережающее развитие педагогов.

Наличие нового опыта практики ПСО позволит поделиться им за пределами сообщества и школы, для решения вопроса выхода из ситуации профессиональной «изоляции» педагога.

Список использованной литературы.

1. Я – эффективный директор: как разработать и реализовать программу улучшения образовательных результатов учащихся школы: учебно-методическое пособие / [сост. Н.В. Бысик и др.]. М.: Университетская книга, 2018.

2. Я – эффективный учитель: как мотивировать к учебе и повысить успешность «слабых» учащихся: учебно-методическое пособие / сост.: Н.В. Бысик, В.С. Евтюхова, М.А. Пинская. М.: Университетская книга, 2017.

3. М. Барбер, М. Муршед «Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах уроки анализа лучших систем школьного образования мира», Consistently high performance: Lessons from the world's top performing school systems // McKinsey&Company. June 2007. Перевод публикуется в редакции «МакКинзи».

4. А.Г. Каспржак, Китайское зеркало директора российской школы. <http://www.direktoria.org>.

5. Информационная система «Директория», 2017.

6. Директор школы №7 (220), 2017.

7. Е.Н. Куксо. Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе. М.: Сентябрь, 2016. — 192 с.

8. К.М. Ушаков. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет. М.: Сентябрь, 2017. — 160 с.

План работы профессионального обучающегося сообщества учителей

Циклы	Недели	Встречи	Цели встреч	Ожидаемый результат
Цикл I	1-я	1-я	Совместное планирование урока на основе драфтов учителей	План урока
		2-я	Проведение урока учителем 1, наблюдение группы, обсуждение урока группой	Протокол обсуждения урока Протокол интервью детей
	2-я	3-я	Проведение урока учителем 2, наблюдение группы, обсуждение урока группой	Протокол обсуждения урока
Цикл II	3-я	4-я	Совместное планирование урока на основе протоколов обсуждений	Новый план урока
	4-я	5-я	Проведение урока учителем 1 (учителем 3), наблюдение группы, обсуждение урока группой	Протокол обсуждения урока Протокол интервью детей
	5-я	6-я	Проведение урока учителем 2 (учителем 4), наблюдение группы, обсуждение урока группой	Протокол обсуждения урока Протокол интервью детей Цикл
Цикл III	6-я	7-я	Совместное планирование урока на основе	Новый план урока

Циклы	Недели	Встречи	Цели встреч	Ожидаемый результат
			протоколов обсуждений	
	7-я	8-я	Проведение урока учителем 1 (учителем 5), наблюдение группы, обсуждение урока группой	Протокол обсуждения урока Протокол интервью детей
	8-я	9-я	Проведение урока учителем 2 (учителем 6), наблюдение группы, обсуждение урока группой	Протокол обсуждения урока Протокол интервью детей
	9-я	10-я	Подведение итогов работы: - обсуждение; - презентация (в случае получения положительных результатов)	

Исследование урока. Планирование. Наблюдение. Обсуждение.

Предмет _____ Тема наблюдения _____

Класс: _____ учитель/наблюдатель: _____

Какова основная цель урока: _____			
Какие педагогические техники планируется развивать: _____			
Критерии успеха (описание измеряемых ожидаемых результатов от учеников в исследуемом аспекте)	Ученик 1 Уровень: Слабый Ожидания:	Ученик 2 Уровень: Средний Ожидания:	Ученик 3 Уровень: Продвинутый Ожидания:

Отдельные этапы урока							
	Ученик 1 Уровень: слабый		Ученик 2 Уровень: средний		Ученик 3 Уровень: продвинутый		Характеристики /проблемы
Этапы урока	Ожидаемая реакция	Наблюдаемая реакция	Ожидаемая реакция	Наблюдаемая реакция	Ожидаемая реакция	Наблюдаемая реакция	
Этап: (примерное время)							
Этап: (примерное время)							

Заключительный Этап: (примерное время)							
Что удалось наблюдаемым ученикам (какой прогресс, как вы это увидели)							
Начальные мысли							

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАК СЕТЕВОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Карманович Надежда Петровна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Вахрина Наталья Сергеевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 20 Серовского городского округа

Введение

Обоснование актуальности тематики конкурсной работы (практики).

Одним из приоритетных проектов государственной политики Российской Федерации в сфере образования является Национальный проект «Образование», в рамках которого предусматривается реализация Федерального проекта «Учитель будущего», с целью обеспечения вхождения Российской Федерации к 2024 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций.

Одна из основных задач современной общеобразовательной организации - построение индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Во-первых, на современном этапе развития общества, когда знания становятся не актуальными первоочередной составляющей любой профессии, особенно профессии педагога.

Во-вторых, одним из ведущих мотивов содержания профессионального стандарта педагога является умение учиться:

Современные тенденции в сфере образования на территории Российской Федерации ориентированы на новые подходы, формы, содержание, различные концепции профессионального роста, где главным становится профессиональная педагогическая и личностная избирательность педагога.

Так, самым главным и существенным в методической работе является оказание реальной, действенной помощи педагогам в развитии их мастерства, освоении ими наиболее рациональных методов, приемов обучения и воспитания обучающихся с учетом достижений современной педагогической науки и эффективной педагогической практики, содействие в выполнении целевых федеральных, региональных и муниципальных программ образования.

Таким образом, в условиях модернизации системы образования возрастает актуальность задач проектирования, построения модели методического сопровождения, максимально учитывающего особенности региона, муниципального образования, объективные и субъективные

потребности педагогических работников, сетевое взаимодействие общеобразовательных организаций способствуют повышению качества общего образования.

Направленность практики – совершенствование образовательного, управленческого процессов.

Практическая часть

Цель и задачи применения практики.

Цель применения практики: совершенствование механизмов непрерывного профессионального развития педагогических работников, направленного на повышения качества образования в условиях организационно-методического сопровождения деятельности в общеобразовательной организации.

Задачи применения практики:

1. Актуализация организационной структуры управления непрерывным повышением профессионального мастерства с позиции современных требований на основе анализа внутренних ресурсов общеобразовательной организации.

2. Проектирование траектории профессионального саморазвития педагогических работников в условиях национальной системы учительского роста.

3. Обобщение и распространение опыта непрерывного повышения квалификации в рамках участия в научно-методических мероприятиях (вебинары, семинары, конференции, индивидуальное консультирование), участие в работе сетевых методических объединений.

4. Организация и проведение профессиональных конкурсов в целях предоставления педагогам возможностей для профессионального и карьерного роста.

5. Оказание услуг педагогической, методической и консультативной помощи всем участникам образовательных отношений по вопросам повышения качества образования.

6. Осуществление мониторинга и анализа комплекса взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение цели, задач и индикативных показателей с целью повышения качества образования.

7. Выработка и контроль исполнения управленческих решений по совершенствованию качества образования по результатам внутренней системы оценки качества образования.

Целевые группы: обучающиеся, родители, сотрудники.

Содержание деятельности по реализации практики.

В муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 20 (далее – МАОУ СОШ № 20) особое внимание уделяется вопросам непрерывного профессионального развития педагогических работников и повышения качества образования по учебным предметам.

Педагогические работники и обучающиеся МАОУ СОШ № 20 в период с 2016 по 2019 годы принимали участие в мероприятиях различного уровня (см. Таблица 1).

Таблица 1.

Участие педагогических работников и обучающихся МАОУ СОШ № 20 в период с 2016 по 2019 годы

Мероприятие	Подтверждение
Ежегодное руководство городскими методическими объединениями по вопросам разработки и осуществления мониторинга учебных результатов обучающихся по учебным предметам в соответствии с ФГОС общего образования	План («Дорожная карта») взаимодействия отраслевого органа администрации Серовского городского округа Управление образования с городскими методическими объединениями
Доклад по теме «Историко-культурный стандарт как научная основа содержания школьного исторического образования» в рамках Областной научно-практической конференции учителей истории «Трудные вопросы преподавания истории»	Программа Областной научно-практической конференции учителей истории «Трудные вопросы преподавания истории», секция «Системно-деятельностный подход как дидактическая основа изучения «трудных вопросов» истории России (2016 г., Екатеринбург)
Разработка и проведение конкурса для педагогических работников общеобразовательных организаций Серовского городского округа «Активные методы обучения»	Положение о проведении Конкурса для педагогических работников общеобразовательных организаций Серовского городского округа «Активные методы обучения» (2016 г.)
В период с 2016 по 2018 гг. руководство творческой группой обучающихся по подготовке к региональным этапам Всероссийской олимпиады школьников по учебным предметам (иностранный язык, биология)	Дипломы победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по учебным предметам (иностранный язык, биология)
Публикация педагогического работника по теме: Уроки литературы – уроки христианской нравственности	Материалы окружного педагогического Форума «Вечные общечеловеческие ценности как целевой ориентир современного школьного образования» (2017 г., Свердловская область, г. Ревда)
Победитель регионального этапа	Диплом победителя

Мероприятие	Подтверждение
Всероссийского конкурса «Учитель года России» в Свердловской области в 2016/2017 учебном году	регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России» в Свердловской области в 2016/2017 учебном году
Мастер-класс: «Как хорошо уметь читать!» (приемы работы с различными уровнями текста)	Программа Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Развивающая речевая среда в образовательной организации: проблемы, технологии» (2018 г., г. Екатеринбург)
Транслирование опыта работы по теме «Театральные технологии как одно из средств формирования Читателя»	Программа Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Развивающая речевая среда в образовательной организации: проблемы, технологии» (2018 г., г. Екатеринбург)
Участие обучающихся в секции юных филологов, представление проекта «Свободный монолог (опыт стихотворного перевода с немецкого языка)»	Программа Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Развивающая речевая среда в образовательной организации: проблемы, технологии» (2018 г., Екатеринбург)
Доклад по теме «Проектирование современных средств оценки учебных достижений обучающихся и профессиональных достижений учителя на основе системно-деятельностного подхода на уроках истории и обществознания»	Сборнике материалов I Всероссийской научно-практической конференции «Современное общественно-научное образование школьников: инновационные ориентиры развития» (г. Екатеринбург)
Тьюторское сопровождение педагогических работников общеобразовательных организаций Северного управленческого округа по актуальным вопросам обучения и воспитания обучающихся (реализация ФГОС общего образования, подготовка экспертов к устному	Благодарственные письма педагогическим работникам, организаций, реализующих обучение по дополнительным профессиональным программам

Мероприятие	Подтверждение
собеседованию, подготовка специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях квалификационных категорий (первой, высшей)	
Руководство секцией учителей истории и обществознания на территории муниципального образования по теме «Методы и приемы работы в урочной и внеурочной деятельности по истории и обществознанию, способствующие развитию интеллектуального и творческого потенциала обучающихся» в рамках Единого методического дня	Программа проведения Единого методического дня на территории муниципального образования (2019 г.)
Стажировка студентов ГАПОУ Свердловской области «Северный педагогический колледж»	Положительные отзывы о качественном методическом сопровождении студентов

В МАОУ СОШ № 20 взаимодействие с общеобразовательными организациями, расположенными на территории Российской Федерации по реализации инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования» осуществляется в соответствии с представленной моделью (рис 1).

Модель авторской методической сети федерального уровня «Школьный округ»

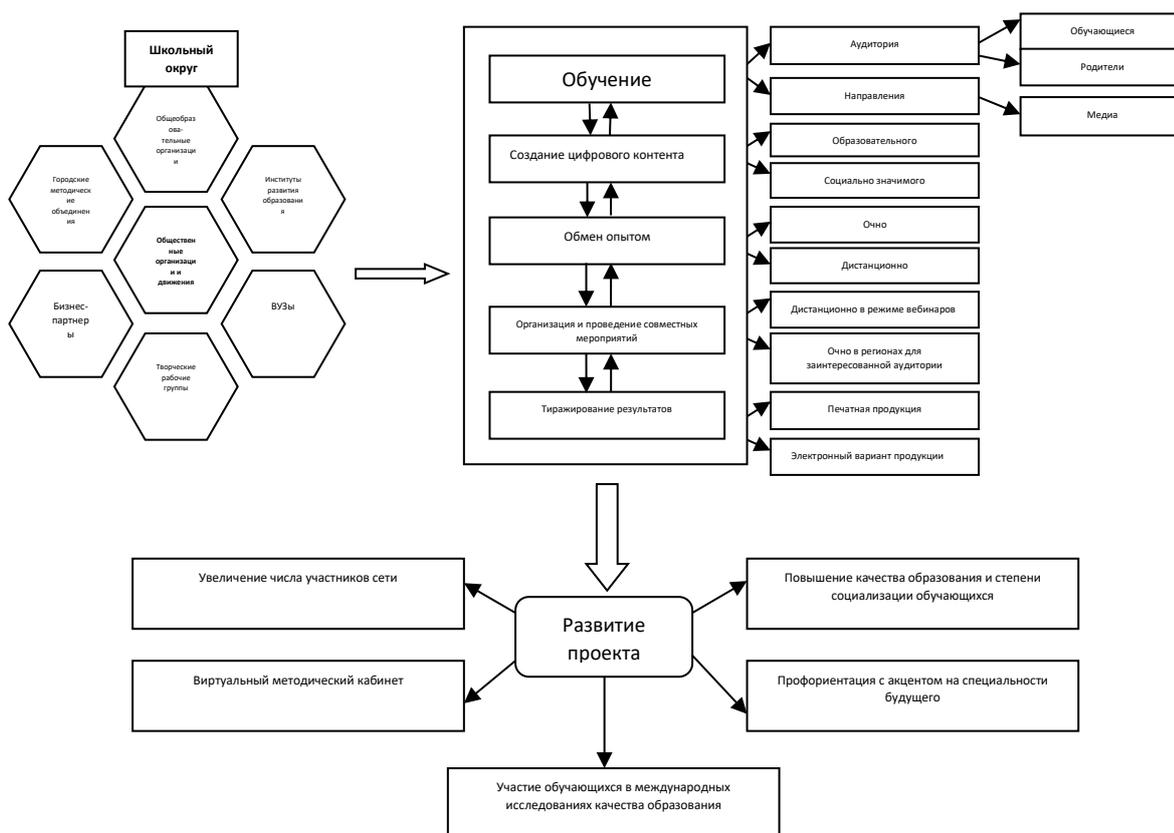


Рис. 1

В МАОУ СОШ № 20 по вопросу непрерывного развития педагогических работников и повышения качества образования разработаны нормативно-правовые документы [<https://yadi.sk/i/haZPd0sroeZb8g>, <https://yadi.sk/i/Hw1BaXiXBpJZZQ>]:

1. Приказ МАОУ СОШ № 20 от 11.08.2020 г. № 96 «О формировании рабочей группы», в рамках которого:

- создана рабочая группа по реализации инновационной деятельности (инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования»);

- утверждено Положение о рабочей группе;

- утвержден План мероприятий рабочей группы по реализации Проекта.

2. Приказ от 13.08.2020 г. № 107 «Об утверждении нормативно-правовых документов, регламентирующих реализацию инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования», в рамках которого:

- утверждено Положение о специально созданном разделе официального сайта Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 20 по реализации инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования»;

- Положение об оплате труда участников рабочей группы для реализации проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования»;

3. Приказ от 27.08.2020 г. № 108 «Об утверждении нормативно-правовых документов, регламентирующих реализацию инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования», в рамках которого:

- утверждено Положение о локальной (проектной) методической сети образовательной организации – участников проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования»;

- утверждена форма договора о сетевом взаимодействии и сотрудничестве и письмо-приглашение для участников-партнеров организаций для вступления в методическую сеть;

- утверждена План («Дорожная карта») непрерывного профессионального развития педагогических работников с целью повышения качества общего образования.

4. Приказ МАОУ СОШ № 20 от 03.09.2020 г. № 112 «Об утверждении Положения Конкурса онлайн-уроков «Мой лучший урок» с дидактическим сопровождением и Положения о виртуальном методическом кабинете МАОУ СОШ № 20.

В рамках реализации Проекта осуществлялись следующие мероприятия:

- выработана стратегия и механизмы управления сетевым взаимодействием, приглашение партнеров к сетевому сотрудничеству [https://yadi.sk/i/o_17zUQj5nL8Vg, <https://yadi.sk/i/fJ2W70KYRZk-yA>];

- обеспечение информационного сопровождения о ходе и результатах деятельности в рамках мероприятий «Создание сети школ, реализующих инновационные программы для отработки новых технологий и содержания обучения и воспитания, через конкурсную поддержку школьных инициатив и сетевых проектов» ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»¹ [https://yadi.sk/i/o_17zUQj5nL8Vg];

- размещение материалов о ходе реализации проекта и их регулярное обновление в специально созданном разделе официального сайта МАОУ

СОШ № 20 [<https://yadi.sk/i/haZPd0sroeZb8g>, <https://yadi.sk/i/WqiKp2Zj6y9leg>, <https://yadi.sk/d/ZwsuhmSoHuNBVw>];

- информирование заинтересованных лиц о ходе диссеминации инновационных проектов и работе сетевого взаимодействия [https://yadi.sk/i/o_17zUQj5nL8Vg, <https://yadi.sk/i/7X2S1QaHF9FMlg>, <https://yadi.sk/i/WqiKp2Zj6y9leg>, <https://yadi.sk/i/MaWJC4esZuLO4g>];

- определение состава участников проекта из числа обучающихся и педагогов МАОУ СОШ № 20, создание рабочей группы по реализации инновационной деятельности [<https://yadi.sk/i/UzRGDdkw4RSf7A>, https://yadi.sk/i/zWX_kp207qzF4w, <https://yadi.sk/d/ZwsuhmSoHuNBVw>, <https://yadi.sk/i/Hw1BaXiXBpJZZQ>];

- ознакомление учителей-предметников, руководителей городских, школьных методических объединений в рамках организационного совещания по вопросу «Презентация инновационного проекта МАОУ СОШ № 20 «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования» [<https://yadi.sk/i/IFWxf0zzv8sVTw>];

- ознакомление учителей-предметников, руководителей городских, школьных методических объединений в рамках организационного совещания по вопросу «Разработка и утверждение нормативно-правовой документации и локальных актов, регламентирующих и регулирующих осуществление инновационной деятельности (инновационный проект)» в условиях реализации инновационного проекта МАОУ СОШ № 20 «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования» [https://yadi.sk/i/4taWtpDFcBq_YQ];

- ознакомление учителей-предметников, руководителей городских, школьных методических объединений в рамках организационного совещания по вопросу «Разработка и утверждение Плана-графика мероприятий («Дорожная карта») инновационного проекта МАОУ СОШ № 20 «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования» [<https://yadi.sk/i/RE-6MDipBOXZA>];

- индивидуальное консультирование по вопросам организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на основе Плана («Дорожная карта») [<https://yadi.sk/d/Q518-LNxasFs51Q?w=1>];

- мероприятие в рамках реализации инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования»: «Согласование с участниками сетевого взаимодействия единых показателей по

осуществлению мониторинга образовательных достижений обучающихся общего образования» [<https://yadi.sk/d/KKIKIYyU8c2QGA?w=1>];

- мероприятие в рамках реализации инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования»: «Подготовка и согласование с участниками сетевого взаимодействия списка необходимого технического оборудования и расходных материалов» [<https://yadi.sk/d/YVLvUJWaZFvp6w?w=1>]

Для участников сетевого взаимодействия проведены серии занятий в очной и дистанционной форме [https://yadi.sk/d/fPB_xrb_QSOamg?w=1]:

1. По организации и проведению работы с обучающимися, проявляющими интерес к профессии педагога, в рамках внеурочной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования;

2. По отслеживанию образовательных результатов обучающихся в условиях реализации ФГОС общего образования.

3. По организационно-методическому сопровождению непрерывного профессионального развития педагогических работников с учетом результатов внутренней и внешней оценки образовательных достижений обучающихся.

4. По созданию и внедрению в образовательную среду точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе в условиях реализации национальной системы учительского роста.

5. По трансляции опыта через мастер-классы, вебинары по апробации инновационных технологий и методик в условиях реализации ФГОС общего образования, способствующих повышению качества общего образования.

Проект МАОУ СОШ № 20 реализован в условиях сетевого взаимодействия, которое осуществлялось в целях: разработки и внедрения модели непрерывного профессионального развития педагогических работников, направленной на обеспечение содействия повышения качества обучения в общеобразовательных организациях Серовского городского округа, путем создания специально организованного образовательного и методического пространства.

1.2. Продукты инновационной деятельности, проведенные мероприятия [<https://yadi.sk/d/fcqVhLqyMyXafw?w=1>]:

1.2.1. Методические рекомендации «Повышение качества общего образования обучающихся 1-11 классов посредством качественной методической работы в условиях общеобразовательной организации».

1.2.2. Методическое пособие «Педагогический дизайн», в котором представлены лучшие инновационные дидактические идеи по повышению качества образования в урочной и внеурочной деятельности.

1.2.3. Сборник технологических карт уроков на уровне общего образования с дидактическим электронным сопровождением на основе инновационных образовательных технологий.

1.2.4. Сборник сценариев проведения педагогических советов, мастер-классов, семинаров по вопросам повышения качества общего образования с дидактическим электронным сопровождением.

1.2.5. Интернет-ресурс «Открытый банк контрольно-измерительных материалов по учебным предметам в соответствии с ФГОС общего образования».

В рамках реализации Проекта проведено 3 вебинара [<https://yadi.sk/d/rwZp3GR7TCCTnw?w=1>]:

- 11 ноября 2020 г. состоялся вебинар по теме «Что такое педагогическая навигация и профессиональный рост. Как стать профессионалом и помочь другим учителям»;

- 18 ноября 2020 г. состоялся вебинар по теме «Исследования качества образования оценки индивидуальных достижений обучающихся на основе мониторинга общеобразовательной организации»;

- 25 ноября 2020 г. состоялся вебинар по теме «Использование ресурса сетевых профессиональных объединений в формировании новых профессиональных компетенций педагогических работников».

Для участников сетевого взаимодействия были подготовлены и направлены информационные письма и программа о проведении вебинаров с указанием ссылки для регистрации участников.

В рамках реализации Проекта работники МАОУ СОШ № 20 прошли повышение квалификации учителей по теме Проекта, в т.ч. по освоению межпредметных образовательных технологий по дополнительной профессиональной программе «Методы и средства формирования и оценки функциональной грамотности школьников в соответствии с требованиями ФГОС общего образования» (16 ч.) в Нижнетагильском филиале государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (НТФ ИРО) [<https://yadi.sk/i/xA6BMfrOuijp5Q>, https://yadi.sk/d/Z_EPfCRzSz5I_Q?w=1, <https://yadi.sk/i/AKRXIqUKLrbPg>, <https://yadi.sk/d/4gnp9wkunDMRzQ?w=1>].

18 декабря 2020 г. проведена итоговая очно-дистанционная конференция по реализации Проекта [https://yadi.sk/i/Go1fJjxEH_Bplg, <https://yadi.sk/i/gkOdfZaaaxvieA>, <https://yadi.sk/i/rdeQ3MMQoFvBcQ>, https://yadi.sk/d/9tIUFN7YU4_fQA?w=1, https://yadi.sk/d/4_XC9kTHF7mmQw?w=1].

Участниками в рамках реализации Проекта являются – 28 организаций [<https://yadi.sk/i/zLA1UG0Be5X18g>, <https://yadi.sk/d/xBroLtb1yd66MA?w=1>].

План развития и поддержки методической сети, сформированной и поддерживаемой МАОУ СОШ № 20 по направлению деятельности до 2023 года [<https://yadi.sk/i/PEkJga2Kw2HL9w>].

По результатам инновационного проекта подготовлен видеоролик о реализации [<https://yadi.sk/i/kSL9INAdpkBSeQ>, <https://yadi.sk/i/MnapyV2vxGuPng>].

В МАОУ СОШ № 20 данная практика по повышению квалификации используется ежедневно при организации образовательной деятельности в общеобразовательной организации, в том числе при реализации программ антирисковых мер: «Повышение предметной и методической компетентностей педагогических работников», «Повышение уровня учебной мотивации обучающихся» в рамках участия в проекте «500+».

Достигнутые целевые показатели программы антирисковых мер «Повышение предметной и методической компетентностей педагогических работников» представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Целевые показатели программы антирисковых мер «Повышение предметной и методической компетентностей педагогических работников»

№ п/п	Наименование показателя	Планируемое значение показателя (%)	Фактическое значение показателя (%)
1.	Доля и количество учителей, занятых инновационной деятельностью	11/22%	16/31%
2.	Доля и количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	12/24%	17/33%
3.	Количество консультаций, проведенных педагогическими работниками образовательной организации	2	3
4.	Разработка методических продуктов профессиональной деятельности педагогических работников	0	3
5.	Количество вебинаров, проведенных педагогическими работниками образовательной организации	0	1
6.	Количество открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации	5	8

Достигнутые целевые показатели программы антирисковых мер «Повышение уровня учебной мотивации обучающихся» представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Целевые показатели программы антирисковых мер «Повышение предметной и методической компетентностей педагогических работников»

№ п/п	Наименование показателя	Планируемое значение показателя (%)	Фактическое значение показателя (июнь 2021 г.), %	Примечание	Фактическое значение показателя (октябрь 2021 г.), %	Примечание	Примечание
			Июнь 2021 г.		Октябрь 2021 г.		
Протокол педагогического совета от 28 октября 2021 г. № 33 (пункт 10, страница 9-12)				https://disk.yandex.ru/i/v-gA1IJMkvL0w			
1	Доля обучающихся с высоким уровнем учебной мотивации	16 (45 обучающихся)	18,44 (47 обучающихся)	277 обучающихся (5-7 класс), 259 обучающихся приняли участие в анкетировании	20,74 (51 обучающийся)	278 обучающихся 5-7 класса 2020-2021 учебного года (в 2021-2022 учебном году - обучающиеся 6-8 классов), 246 обучающихся приняли участие	+ 2,60% (4 обучающихся)
2	Доля обучающихся, осваивающих курсы внеурочной деятельности по направлениям	100 (спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, общеинтеллектуальное, социальное, общекультурное)	100 (спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, общеинтеллектуальное, социальное, общекультурное)	277 обучающихся (5-7 класс)	100 (спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, общеинтеллектуальное, социальное, общекультурное)	278 обучающихся 5-7 класса 2020-2021 учебного года (в 2021-2022 учебном году - обучающиеся 6-8 классов)	100

№ п/ п	Наименование показателя	Планируемое значение показателя (%)	Фактическое значение показателя (июнь 2021 г.), %	Примечание	Фактическое значение показателя (октябрь 2021 г.), %	Примечание	Примечание
			Июнь 2021 г.	Октябрь 2021 г.			
Протокол педагогического совета от 28 октября 2021 г. № 33 (пункт 10, страница 9-12)					https://disk.yandex.ru/i/v-gA1ПJMkvL0w		
3	Доля обучающихся, ставших победителями, призерами, олимпиад и конкурсов	10 (28 обучающихся)	11 (30 обучающихся)	277 обучающихся (5-7 класс)	- победители – 34 обучающихся (12,23%); - призеры – 78 обучающихся (28,06%). ИТОГО: 112 обучающихся (40,29%).	278 обучающихся 5-7 класса 2020-2021 учебного года (в 2021-2022 учебном году - обучающиеся 6-8 классов).	+ 29,29 % + 82 обучающихся
4	Доля обучающихся, осваивающих дополнительные общеразвивающие программы	18 % (49 обучающихся)	19,8% (55 обучающихся)	11-13 лет: 277 обучающихся (5-7 класс)	27,70 % (77 обучающихся)	11-13 лет: 278 обучающихся	+7,90
5	Количество курсов внеурочной деятельности реализуемых по направлениям	20	110% (22 курса)	5-7 класс	110% (22 курса)	5-7 класс 2020-2021 учебного года (в 2021-2022 учебном году - обучающиеся 6-8 классов)	+ 2 курса внеурочной деятельности +10 %

МАОУ СОШ № 20 планирует осуществлять инновационную деятельность в дальнейшем по повышению качества образования и непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Ресурсное обеспечение реализации практики:

Для внедрения практики необходимы кадровые ресурсы: учителя-предметники, руководители ШМО, администрация школы.

Материально-технические:

В МАОУ СОШ № 20 созданы и установлены:

- 34 учебных кабинета с автоматизированными рабочими местами и интерактивными досками;
- 4 мобильных компьютерных класса для начальной школы;
- 2 компьютерных класса для основной и старшей школы;
- интерактивный аппаратно-программный комплекс;
- 18 интерактивных досок;
- 22 мультимедийных проектора;
- документ-камера;
- метеостанция с солнечной батареей (комплект лабораторного оборудования с методическими материалами);
- цифровая лаборатория «Методические материалы» (физика);
- цифровая лаборатория «Методические материалы» (биология);
- цифровая лаборатория «Архимед» с наборами цифровых датчиков;
- вокальная радиостанция;
- 15 цифровых микроскопов;
- 2 музыкальные системы;
- тренажер сердечно-легочный и мозговой реанимации с индикацией и тестовыми режимами (манекен) «Александр – 1,7»;
- система контроля и мониторинга качества знаний;
- кабинет ОБЖ, оснащенный электронным интерактивным тиром;
- библиотека с рабочими зонами, обеспечивающими сохранность книжного фонда, доступ к информационным ресурсам Интернета, коллекциям медиаресурсов на электронных носителях;
- актовый зал для проведения массовых мероприятий, собраний, представлений; досуга и общения обучающихся с возможностью для массового просмотра кино- и видеоматериалов, организации сценической работы, театрализованных представлений, обеспеченных озвучиванием, освещением и мультимедиа сопровождением.

В 2020 году приобретено оборудование: система видеоконференцсвязи; документ-камера; цифровая типография.

Опыт применения (длительность, частота / периодичность использования):

В МАОУ СОШ № 20 и образовательных организациях в условиях сетевого взаимодействия опыт применения практики с 2020 года. Данная практика по повышению квалификации используется ежедневно при организации образовательной деятельности в общеобразовательной организации, в том числе при реализации программ антирисковых мер:

«Повышение предметной и методической компетентностей педагогических работников», «Повышение уровня учебной мотивации обучающихся» в рамках участия в проекте «500+».

Полученные результаты реализации практики (на школьном /муниципальном/ региональном/ федеральном уровнях):

В 2020 году МАОУ СОШ № 20 является грантополучателем в форме субсидий из федерального бюджета юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Создание сети школ, реализующих инновационные программы для отработки новых технологий и содержания обучения и воспитания, через конкурсную поддержку школьных инициатив и сетевых проектов» ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» по лоту № 2 «Эффективные модели методической службы образовательных организаций как сетевых ресурсных центров повышения качества общего образования» с проектом инновационной деятельности **«Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования».**

Перспективы использования, возможности тиражирования практики:

Перспективы использования практики:

- обобщение и представление опыта деятельности по данному направлению в рамках Единых методических дней на территории муниципального образования Серовский городской округ;
- участие представителей МАОУ СОШ № 20 в региональных научно-практических семинарах и конференциях, вебинарах по вопросам повышения качества образования;
- тиражирование инновационных продуктов в бумажном и электронном варианте;
- размещение информации о практике в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

МАОУ СОШ № 20 обобщает и представляет опыт деятельности по вопросам качества образования и непрерывного профессионального развития педагогических работников в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, расположенными на территории Российской Федерации.

Тиражирование практики МАОУ СОШ № 20 осуществляется посредством типографии, приобретенной в рамках реализации инновационного проекта в 2020 году.

В МАОУ СОШ № 20 организованы и проведены мероприятия, направленные на апробацию и тиражирование продуктов инновационной деятельности, а также создание условий для развития сетевого взаимодействия:

- организация работы по проведению авторских педагогических

мастерских, мастер-классов, семинаров-практикумов, основанных на собственном опыте;

- трансляция опыта через мастер-классы и вебинары по апробации инновационных технологий и методик в условиях реализации ФГОС общего образования, способствующих повышению качества общего образования;

- издание и распространение методических материалов в бумажном и электронном вариантах;

- размещение методических материалов на выделенном Интернет-ресурсе (создан специальный раздел «Инновационная деятельность» на официальном сайте МАОУ СОШ № 20 https://20srv.uralschool.ru/?section_id=170).

В 2021 году МАОУ СОШ № 20 является стажировочной площадкой ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования» по теме «Модель организационно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников как сетевого ресурсного центра повышения качества общего образования» [https://disk.yandex.ru/d/lohuIvmtr_JzOg].

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «НАСТАВНИЧЕСТВО РОСТА» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Орлова Надежда Владимировна, директор, Ведерникова Наталия Николаевна, заместитель директора по УВР; Сомова Марина Борисовна, заместитель директора по содержанию образования, МАОУ «Покровская СОШ» Каменский городской округ

Введение

Вхождение Российской Федерации в десятку ведущих стран мира по качеству общего образования, достижение им конкурентоспособного уровня - государственная стратегия, которая реализуется через национальный проект «Образование» и составляющие его федеральные и региональные проекты, а также государственную программу Российской Федерации «Развитие образования». Достижение этой цели предусматривает изменение всей системы образования в ее содержательно-качественном, кадровом, организационном, управленческом аспектах.

В 2020 году МАОУ «Покровская СОШ» стала участницей проекта 500+, лозунг которого «Важен каждый ученик». В Программе развития МАОУ «Покровская СОШ» отражена не меньшая важность педагога и родителя. Реализация проекта 500+ направлена на повышение качества образования, обеспечение при этом поддержки школ с низкими образовательными результатами, работающим в сложных социально-экономических условиях, а также оказание адресной поддержки учащимся с проблемами в обучении, педагогам с профессиональными дефицитами.

Как участники данного проекта мы в сопровождении куратора разработали Концепцию развития на 2021 – 2023 годы, в основе её - приоритеты образовательной политики, закреплённые в документах федерального, регионального и муниципального уровней. Концепция представляет собой основной стратегический управленческий документ, регламентирующий и направляющий ход развития муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Покровская средняя общеобразовательная школа».

В Концепции представлены качественные характеристики школы, которые, с одной стороны, определяют ее устойчивость и уникальность, а с другой, обуславливают ее внутреннюю противоречивость и объясняют ее проблемы. Среди наиболее существенных качественных характеристик школы выделены следующие:

Пространственно-территориальная уникальность	
Близость школы к городу	- больше возможностей для интеграции детей в социальную и культурную жизнь общества; - успешнее решается проблема ее кадрового обеспечения;

	<p>- теснее профессиональные контакты работников школы:</p> <p>- условия для эффективного сетевого взаимодействия</p> <p>ПРОБЛЕМЫ</p> <p>Миграция населения</p> <p>Отток успешных обучающихся в профильные ОО города и профессиональные ОО по завершении изучения ООП ОО</p>
<p>Расположение школы в оптимальной доступности от других школ района</p>	<p>- школа является ППЭ (постоянный внешний аудит;</p> <p>нацеленность и подготовленность коллектива работать в условиях соблюдения требований объективности в рамках ВСОКО;</p> <p>- площадка для агрообразования;</p> <p>- площадка для сетевого взаимодействия школ района</p> <p>ПРОБЛЕМА</p> <p>сложность в организации образовательного процесса в период проведения репетиционных ЕГЭ и ОГЭ, в основной период ГИА</p>
<p>В 7 населенных пунктах, находящихся от села Покровского в территориальной доступности 4 – 8 км, нет школ</p>	<p>1/3 обучающихся школы из других населенных пунктов, 6 из которых не имеет градообразующих организаций и предприятий</p> <p>ПРОБЛЕМА</p> <p>1) подвоз обучающихся, сложность реализации программ внеурочной деятельности;</p> <p>2) социальное неблагополучие семей</p>
<p>Интегративность и инклюзия</p>	
<p>Стихийная интегративность - «мы все разные, но мы вместе».</p>	<p>- способствует развитию инклюзивного, доступного образования;</p> <p>- школа выступает инициатором социальной работы с детьми и их семьями, осознавая необходимость охраны и защиты прав детей, оказания своевременной социально-психологической помощи детям дезадаптированным, с ослабленным здоровьем, из малообеспеченных и социально неблагополучных семей, способствует преодолению отчужденности детей и родителей, старшего и младшего поколений</p> <p>ПРОБЛЕМЫ</p>

	<p>- в общеобразовательных классах с численностью 15 – 22 человека обучаются дети по адаптированным образовательным программам</p> <p>- недостаточно учебных помещений (в школе 17 учебных кабинетов и классных комнат при обучении 21 класса)</p>
--	--

Определили цель: создание условий для обеспечения равенства возможностей детей в получении качественного образования, независимо от социально - экономического контекста, путем создания эффективно функционирующей школьной системы ВСОКО.

Миссию нашей школы видим в создании оптимальных условий для развития личности, способной к успешной социализации в современном обществе,

при этом:

- 1) образовательная система школы рассчитана на все категории учащихся, педагогов, родителей, наш слоган «Мы - «ШКОЛА РОСТа для КАЖДОГО»;
- 2) целью образовательного взаимодействия является создание условий, с одной стороны, для учебной и социальной успешности каждого ученика, а с другой – для самореализации каждого педагога, по возможности и родителя;
- 3) главным условием успешности развития школы является сочетание профессионализма учителей и внутренней мотивации учащихся;
- 4) одним из социальных контекстов формирования ценностей саморазвития и самообразования выступает реализация целевой модели «Наставничество РОСТа».

Практическая часть

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся, а также молодых педагогов.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение **методологии наставничества**, в рамках которой возможна комплексная поддержка личности разных уровней и форм обучения.

Использование технологий наставничества способствует решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива:

- закрепление в образовательной организации молодых педагогов и новых сотрудников, их профессиональный рост;
- передача навыков, знаний, формирования ценностей у обучающихся и педагогов, сохранение лучших практик и уникальных исторически сформированных компетенций;
- формирование профессиональных методических сообществ;
- подготовка кадрового управленческого резерва из числа педагогов и будущих педагогов из числа обучающихся;
- создание условий для успешности обучающихся, в том числе показывающих стабильно низкие результаты, а также условий для реализации талантов у одаренных детей;
- создание условий для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, в том числе в целях профориентации и профессионального самоопределения.

В 2020 году в МАОУ «Покровская СОШ» началась интенсивная работа по развитию идеи наставничества.

Первое направление деятельности - практически во всех классах были сформированы пары «**ученик-ученик**».

На государственном уровне сформулировано так: «Целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Концептуально Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики».

Задачи наставничества «ученик – ученик» - это управление траекторией развития детей и подростков, уровнем мотивации и творческой активности, побуждение к поиску уникальных решений. Наставничество рассматривается как способ вдохновить на новое дело, на участие в его реализации от планирования до замещения дефицитных компетенций в команде инициаторов. «Дети учат детей» - это практики наставничества, реализуемые в различных сферах детьми до 18 лет, в том числе практики наставничества, действующие в детско – молодёжном движении и онлайн-среде.

Срок реализации программы: 2021-2023 годы.

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемых, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет

Задачи:

1. Улучшение показателей МАОУ «Покровская СОШ», осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

Ожидаемые результаты:

для ученика-ученика:

высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;

рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и т.д. повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации.

Механизм реализации программы:

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников, назначается куратор программы.

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «отличник – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства

сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации). В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

Критериями отбора учащихся стали:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

- низкий уровень информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;

Результаты данной работы : уменьшение количества неуспевающих и слабоуспевающих из числа участников программы, вовлечение наставляемых в проектную деятельность (в начальной школе - в 4 классах, прошла защита итоговых проектов, где ребята показали работу в парах по направлению «ученик-ученик»).

Для привлечения ребят-активистов школы в совет старшеклассников была разработана программа «Лидер в тебе», которая выстраивает работу обучающихся 8 – 11 классов - совета старшеклассников - с кандидатами, младшими ребятами. В разработке программы «Лидер в тебе» была заложена модель наставничества «Учитель-ученик-куратор, ученик-куратор-ученик-кандидат». В 2020 учебном году в программе «Лидер в тебе» приняли участие 50 обучающихся-кандидатов и 9 обучающихся-наставников. В 2021 году в программу «Лидер в тебе» вошли ребята разного возраста (5-8 классы), которые прошли анкетирование и по интересам были распределены на 8 групп. За каждой группой был закреплен куратор-старшеклассник, который направлял и руководил лидерской группой. В программе «Лидер в тебе» работали и педагоги-наставники. Это – Сомова М.Б., руководитель программы «Лидер в тебе», Сомова Н.А. и Миронова Е.И. – эксперты программы.

Форма «ученик-ученик» стала ведущей в реализации социального проекта по самоуправлению «Лидер в тебе». Данный проект команда совета старшеклассников «Лидер» осуществляла в течение трех лет, и в прошлом учебном году был обобщен опыт по реализации модели наставничества «ученик-ученик» в рамках социального проекта «Лидер в тебе». Проект «Лидер в тебе» заявлен на областной фестиваль «Профессионалы Урала», который пройдет в

декабре 2021 года. Мы считаем, что за три года работы проекта, ребята-наставники и ребята-наставляемые уже проработали свои лидерские качества, и они могут передать свои знания и опыт другим участникам проекта.

В 2021-2022 учебном году мы приступили к реализации социального проекта «Лидер для других», главной задачей которого является передача опыта ребят-наставников, более младшим ребятам, которые в перспективе смогут быть наставниками у кандидатов.

Для проекта «Лидер для других» были составлены 9 пар ребят-наставников и ребят-помощников. По результатам анкетирования в проекте пожелали участвовать 92 ученика. Все ребята-наставляемые были распределены на 9 групп, в этом учебном году по классам, т.к. сделать разновозрастные команды не позволяют правила обучения во время пандемии. Ребятами-наставниками был составлен календарный план проекта и установлены сроки реализации проекта.

№	Наименование этапов, мероприятий	Сроки начала и окончания	Ожидаемые итоги
1.	Отбор активистов для участия в проекте	Сентябрь 2021	Набор в команду
2.	Анкетирование обучающихся перед началом реализации проекта	Сентябрь 2021	Выявление потребности у аудитории в данном проекте
3.	Формирование команд, отбор и назначение кураторов, работа над календарным планом проекта	Октябрь 2021	Освещение работы в медиа пространстве
4.	Начало проекта и проведение первого конкурса среди команд «Видеовизитка»	Октябрь 2021	Увеличение охвата аудитории контентом постов в соц. сетях
5.	Подведение итогов первого конкурса «Видеовизитка»	Ноябрь 2021	Размещение видеороликов команд в группе соц. сети ВКонтакте
6.	Проведение второго конкурса «БЕЗОпасность»	Ноябрь 2021	Размещение статей в группе соц. сети ВКонтакте
7.	Подведение итогов второго конкурса проекта «БЕЗОпасность»	Ноябрь 2021	Увеличение охвата аудитории контентом постов в соц. сетях
8.	Начало и проведение третьего конкурса «Проведение мастер-классов»	Декабрь 2021	Увеличение охвата аудитории контентом постов в соц. сетях
9.	Подведение итогов третьего конкурса «Проведение мастер-классов»	Декабрь 2021	Статьи, посты в социальных сетях и на сайте школы

10.	Итоги конкурсов проекта.	Декабрь 2021	Статьи, посты в социальных сетях и на сайте школы
-----	--------------------------	--------------	---

Ребята-наставники составили контент-план реализации социального проекта «Лидер для других» в социальных сетях и на сайте школы.

№	Наименование СМИ	Форма изложения информации	Количество информации
1.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/YUjS7 Информационное сообщение о старте проекта «Лидер для других» и первом конкурсе проекта «Видеовизитка»	1 (525 просмотров)
2.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/Yg2Ea Информационное сообщение о видеоролике команды «Веселые ребята»	1 (504 просмотра)
3.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/Yg2Fo Информационное сообщение о видеоролике команды «Тоффифи»	1 (401 просмотр)
4.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/Yg2Hd Информационное сообщение о видеоролике команды «Привет»	1 (386 просмотров)
5.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/Yg2Ng Информационное сообщение о видеоролике команды «Забивные самолётики»	1 (306 просмотров)
6.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/Yg2Qt Информационное сообщение о видеоролике команды «Самоцветы Урала»	1 (293 просмотра)
7.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/YUjXQ Информационное сообщение о видеоролике команды «Поколение Butterfly»	1 (312 просмотров)
8.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/YUjWX Информационное сообщение о видеоролике команды «Фантазёры»	1 (280 просмотров)
9.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/YUjUs Информационное сообщение о видеоролике команды «Непоседы»	1 (283 просмотра)
10.	Социальная сеть ВКонтакте, группа «Лидер»	СС https://clck.ru/YUjT8 Информационное сообщение о видеоролике команды «Лидеры»	1 (268 просмотров)
11.	Социальная сеть ВКонтакте,	СС https://clck.ru/Yg2ZB	1 (397 просмотров)

	группа СС «Лидер»	Информационное сообщение о подведении итогов первого конкурса «Видеовизитка»	
12.	Сайт МАОУ «Покровская СОШ»	https://pokrovkaschool.nubex.ru/4745/news/32177.html Размещение информационных материалов по продвижению проекта «Лидер для других»	1 публикация
	Социальная сеть ВК Всего:	Информационные сообщения	11 публикаций (3955 просмотров)

Итоги подводились в двух возрастных группах: 3-6 классы и 7-9 классы.

В возрастной группе 3-6 классов места распределились:

I место - "Поколение Butterfly" (5б), "Привет" (6б), "Фантазеры" (6а)

II место - "Тоффифи" (5а)

III - место "Непоседы" (3а)

В возрастной группе 7-9 классов:

I место - "Веселые ребята" (8б)

II место - "Самоцветы Урала" (8а), "Лидеры" (9в)

III место - "Забивные самолётики" (7б)

По результатам голосований призы зрительских симпатий получили команды:

"Веселые ребята" (8б)

"Забивные самолётики" (7б)

"Самоцветы Урала" (8а)

"Лидеры" (9в)

С докладом по реализации направления «ученик-ученик» куратор программы Сомова М.Б выступила на районных педагогических чтениях.

Второе направление деятельности школы - «учитель-учитель»:

1) как оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, задачи которого:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в школе;

2) повышение цифровой компетентности учителей – стажистов через наставничество в рамках проекта «Провайдер».

Кроме того, в нашей школе с 2021 года экспериментально апробирована идея коучинг в наставничестве.

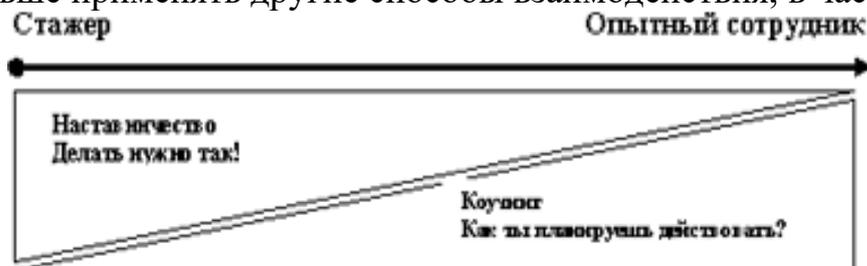
Коучинг и наставничество различны по своей сути. Это два разных подхода к обучению и развитию молодых специалистов и студентов как с методологической, так и практической точки зрения. Наставник - более квалифицированный специалист, нежели обучаемый, который обеспечивает передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок менее опытному. Наставничество – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в

профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе. А «коуч» не всегда является специалистом в области решения профессиональных задач. Он помогает человеку выйти в бессознательное пространство, понять себя, свои возможности, свое будущее, чтобы наметить пути для достижения целей.

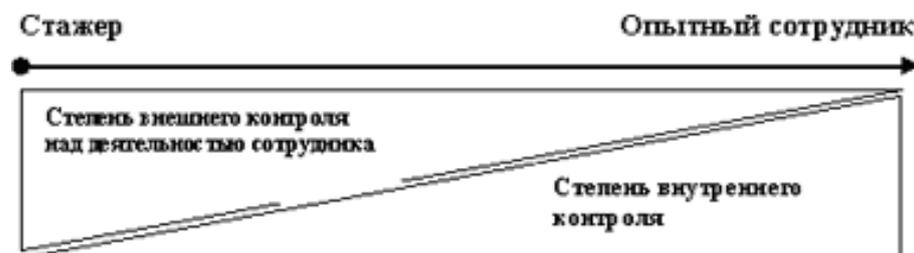
В отличие от наставничества, коучинг направлен не столько на непосредственное обучение, сколько на то, чтобы максимально полно раскрыть потенциал специалиста. Однако наставничество и коучинг можно и нужно использовать в одной связке, ведь они не исключают друг друга. Скорее, наоборот, они прекрасно могут друг друга дополнять. При их грамотном сочетании эффект неизмеримо выше.

Наставник существенно расширит свои возможности, применяя инструменты коучинга в своей деятельности. Важно осознавать, что на начальной стадии обучения специалиста необходим наставник-методист, который обеспечит приобретение профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптацию в коллективе (освоение методик, приемов, форм, технологий, технических средств, ведение документации, режим работы, распределение рабочего времени...). Наставник-коуч продолжает и дополняет работу наставника-методиста по мере овладения молодым специалистом основ профессиональной деятельности, то есть появляется на следующем этапе, уровне.

Нельзя однозначно сказать: наставничество закончилось, начался коучинг. Наставник, обучая и развивая молодого специалиста, постепенно подключает инструментарий коучинга. Таким образом, у обучаемых все меньше и меньше возникает потребность в наставнике-методисте. На этом этапе можно все больше и больше применять другие способы взаимодействия, в частности коучинг.



По мере профессионального роста специалиста уменьшается и степень контроля, который осуществлял наставник-методист. Внутренний же контроль, усиливающийся при работе с коучем – повышается.



Наставничество более традиционно, оно уже не раз доказывало свою эффективность, за ним опыт многих поколений. Коучинг - сравнительно молодое, но перспективное явление, которое только начинает применяться в нашем образовании. Причем, как в педагогической деятельности, так и в наставничестве.

Принципы работы наставника-коуча

1. Со всеми все хорошо. Самый важный принцип, который учит не вешать ярлыков и не ставить диагнозов.

2. Люди всегда делают самый лучший выбор из всех возможных. Принцип дает хорошую возможность примириться с принятыми решениями и их последствиями.

3. У всех людей есть нужные ресурсы для осуществления желаемого. Надо убирать из себя убеждение о недостаточной компетентности или необразованности в том или ином вопросе.

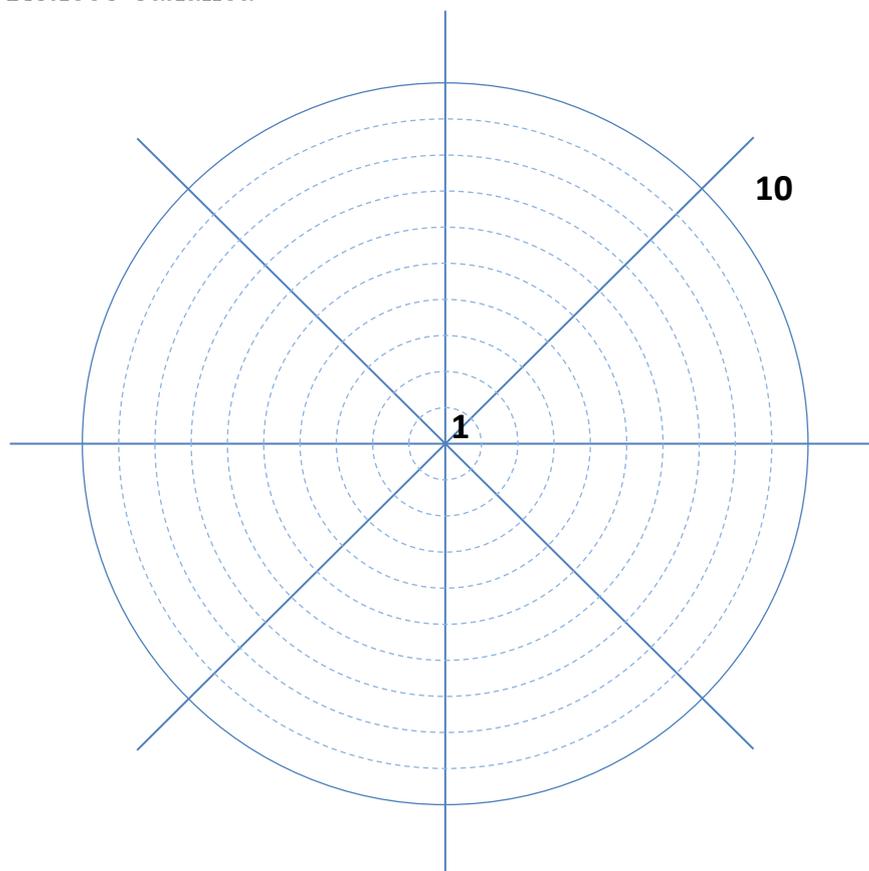
4. Основу каждого поступка составляют только позитивные намерения. Каждый человек стремится к любви и счастью, но применяет для этого разные действия.

5. Изменения неизбежны. Процесс этот не зависит от наших желаний, ведь организм обновляется каждые семь лет. Какими будут изменения завтра, зависит от того, чем человек занимается сегодня.

Профессиональный коучинг включает такие техники, как наводящее перефразирование, слушание, задавание вопросов, уточнения, которые помогают изменить перспективу и увидеть новые подходы к достижению желаемой цели.

Практические инструменты коучинга

Колесо баланса



Описание техники «Колесо жизненного баланса»

1. Колесо баланса строится на определенный период (полгода, год) – определите линию времени.
2. Из каких областей состоит Ваша жизнь? (Какие области жизни важны для Вас в этот временной период?)
3. Шкала удовлетворенности каждой областью жизни, где 1 – минимальная удовлетворенность, 10 – максимальная.
4. По каждой области – что для Вас «10» на этот временной период?
5. Какая степень удовлетворенности сейчас по шкале от 1 до 10?
6. И что Вы замечаете, глядя на это колесо?
7. Найдите ключевую область, изменив которую на 1 пункт, начнут изменяться и другие области.
8. Если сдвинуть ее на один пункт – то что изменится в каждой из областей?
9. (Если выбранная область не двигает остальные – попробовать другую)
И какие будут первые, самые легкие шаги для изменения?

Колесо баланса



Существует самый простой способ узнать, насколько сейчас сбалансирована ваша жизнь. В коучинге широко применяется техника «Колесо жизненного баланса», которое позволяет оценить свою удовлетворенность во всех областях жизни. С помощью этой простой техники можно увидеть свою жизнь как бы сверху, целиком, в результате чего появится понимание, куда двигаться в первую очередь для достижения личных целей.

Классическое колесо делится на 8 сегментов: Карьера, Финансы, Здоровье, Друзья, Семья, Рост, Отдых, Условия жизни. Восемь секторов Колеса Жизни представляют собой, так называемый, жизненный баланс.



1. Представьте, что диаграмма отражает вашу идеальную жизнь. Заполните сектора важными сферами вашей жизни. Это могут быть Вещи, Внешность, Деньги, Творчество и т.д. , т.е. все то, что важно именно для вас в данный момент времени.

2. Оцените по 10-бальной шкале уровень удовлетворенности каждой сферой, где 0, 1, 2, 3 – это полное отсутствие или минимальная удовлетворенность в жизненной сфере ; 4, 5, 6, 7 – средняя степень, что-то уже достигнуто, но до идеала еще далеко; 8, 9, 10 – это максимальная эффективность данной сферы в Вашей жизни.

Например, вас полностью устраивают ваши отношения в семье, у вас полное взаимопонимание и поддержка. Значит, удовлетворенность этим сектором можно оценить в 10 баллов. Или здоровье – серьезных проблем нет, но самочувствие оставляет желать лучшего. В этом случае степень удовлетворенности областью «Здоровье» можно оценить на 6 баллов.

Точно также оценивается уровень удовлетворенности в других сферах. Оценки субъективны и индивидуальны. Правильных или неправильных оценок не существует. Постарайтесь быть максимально честной, оцените каждую область исходя из собственных ощущений. Если вам сложно оценить, вы можете задавать себе вопросы, например:

- Довольна ли я своей работой? Нравится ли мне то, чем я занимаюсь или на самом деле я хочу заниматься чем-то другим?
- Меня устраивает мое финансовое положение? Или нужно все кардинально менять и как можно скорее?
- Я чувствую себя здоровой? У меня есть вредные привычки, которые мне мешают? Я хорошо выгляжу?
- Все ли в порядке в моих отношениях с близкими людьми?

2. Отобразите полученные результаты на диаграмме и проанализируйте. В идеале колесо должно получиться круглым. А на практике такое случается редко. Катится ли колесо вашей жизни?



4. Теперь вы знаете, где находитесь, и какому из аспектов вашей жизни нужно уделить больше внимания, для того, чтобы колесо «покатилось».

Обратите внимание на области, в которых меньше всего баллов.

- Какие первые шаги необходимо сделать, чтобы повысить уровень удовлетворенности этими сферами хотя бы на 1 балл?

- Определите, в каких сферах жизни изменения зависят только от вас?

- Выделите сферы, изменения в которых требуют содействия других людей.

- Подумайте, в какой сфере вы хотели бы начать изменения в ближайшее время?

- Запишите три шага, которые вы можете совершить для исправления ситуации в тех сегментах, где получился наиболее сильный перекося.

И начинайте действовать!

Шкалирование как инструмент самооценки и развития

Шкала 1-10

10 Шкалирование позволяет непрерывно измерять степень приближения к цели

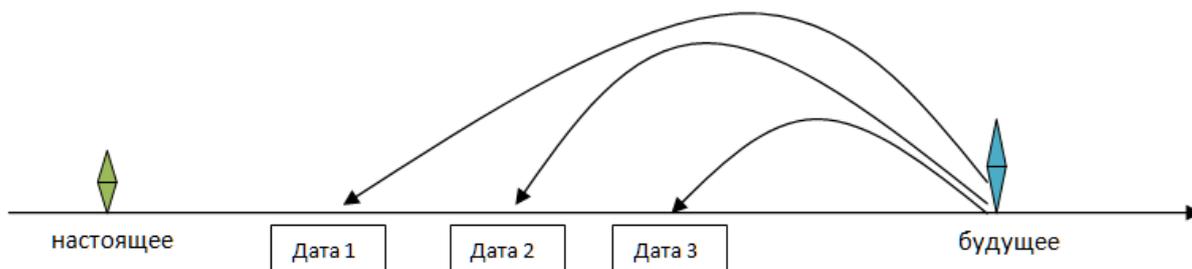
Движение снизу вверх

1. Что для Вас 10?
2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.
3. А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?
4. А если еще на один балл?
5. И так, пока не дойдете до 10. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.

Движение сверху вниз

1. Что для Вас 10?
2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.
3. Опишите, пожалуйста, 10 подробнее (в формате конечного результата).
4. А чем 9 отличается от 10? Что уже будет на 9?
5. А чем 8 отличается от 9? Что уже будет на 8?
6. И так, пока не дойдете до исходной точки. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на желаемый результат.

Линия времени как инструмент планирования

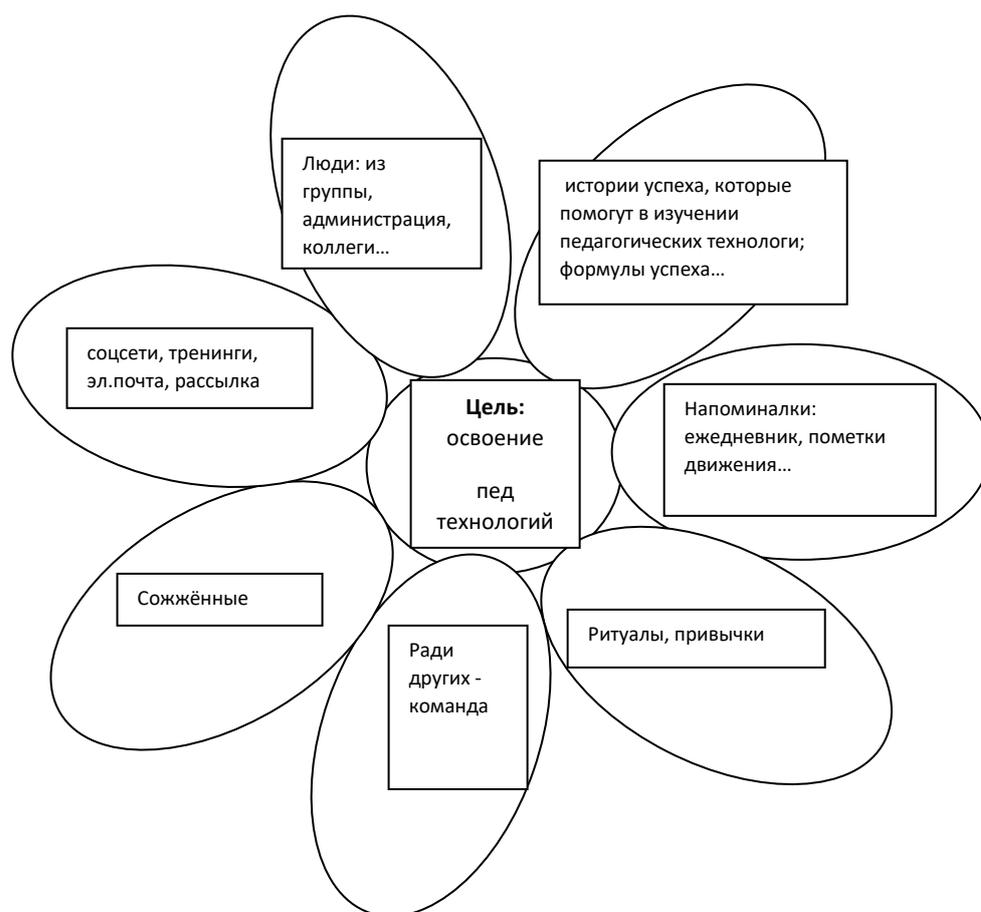


1. Определите цель по формату конечного результата
2. Определите время реализации цели
3. Перенеситесь в будущее, когда цель реализована и видны позитивные последствия этого. Опишите яркую подробную картину желаемого будущего (образы, звуки)
4. Из будущего обернитесь назад, на пройденный путь.
5. Какие самые важные вехи Вы замечаете? Когда это происходило? Сколько времени занимала каждая задача? Как эти задачи были взаимосвязаны? (Обратное планирование)
6. Как если бы Вы из будущего могли дать совет себе настоящему – что бы Вы сказали?
7. Какие самые первые, самые легкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату?

Создание поддерживающей среды для достижения целей



Пример работы с наставляемым:



Педагог-наставник и наставник - коуч всячески способствуют, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он воспитывает в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания:

Наставляемый	Педагог наставник	-	Коуч - наставник	Результат взаимодействия
Мартыненко Е.В., стаж работы 2 года	Сомова Н.А.- учитель, стаж работы более 25 лет		Грачева С.С., стаж работы более 10 лет	Аттестация на 1 квалификационную категорию, успешное представление опыта во Всероссийском конкурсе «Педагогический дебют», 2020г.

Трофимова М.В., стаж работы – 1 год	Тимофеева А.И., стаж работы 5 лет, 1 квалификационная категория	Орлова Н.В., стаж более 25 лет, высшая квалификационная категория	Удовлетворенность педагогической услугой потребителей – 85%, успешное участие в муниципальных конкурсах и мероприятиях
Кунщикова А.В., учитель - студент	Самсонова Н.В., стаж работы в ОО – 8 лет, 1 КК	Якуш Т.П. , стаж более 25, высшая квалификационная категория	Успешное прохождение практики, решение кадрового вопроса в школе
Миронова Е.И., стаж работы 4 года	Ведерникова Н.Н., стаж работы 21 год, высшая квалификационная категория	Талашманова С.Е., стаж работы 20 лет, высшая квалификационная категория	Успешная аттестация наставляемого на 1КК, повышение цифровой культуры коуч- наставника
Фатеева Н.О., стаж работы до 10 лет		Ведерникова Н.Н., стаж работы 21год, высшая квалификационная категория	Успешное прохождение курсовой подготовки по организации внеурочной деятельности, участие в Областном конкурсе «Учитель сельской школы», 2021г.
Сомова М.Б., Орлова Н.В., Иванова В.Н., стаж работы более 25 лет		Чухонцева Н.В.. стаж работы до 3 лет, учитель информатики, педагог - библиотекарь	Успешная аттестация наставляемого на 1КК. Повышение цифровой культуры «стажистов» Создание проекта «Провайдер», его реализация на уровне педагогов, обучающихся, родителей
Ченская М.С., до 10 лет	Ведерникова Н.Н., стаж работы 21 год, высшая квалификационная категория	Грачева С.С., 1 КК	Повышение цифровой компетентности, успешное овладение технологиями дистанционного обучения на платформе «Учи.ру» Создание программы обучения

			педагогического коллектива
Кожевникова Н.Л., стаж работы до 20 лет	Ведерникова Н.Н., стаж работы 20 лет, высшая квалификационная категория	Сомова М.Б., стаж работы более 25 лет, ВКК	Аттестация на 1 квалификационную категорию, успешное представление опыта во Всероссийском, региональном конкурсах
Осовская О.В., стаж до 15 лет	Ведерникова Н.Н., стаж работы 21 год, высшая квалификационная категория	Орлова Н.В., стаж более 25 лет, высшая квалификационная категория	Успешная аттестация на ВКК
Орлова Н.В., директор, стаж работы 15 лет	Бологова В.В., заместитель директора по УВР МКОУ «Кисловская СОШ», куратор проекта 500+	Бологова В.В., заместитель директора по УВР МКОУ «Кисловская СОШ», куратор проекта 500+	Создание Концепции развития и др локальных документов Успешная реализация проекта «Школьный аудит»

Учитывались личностные особенности наставляемых и наставников:

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;

- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);

- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому;

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;

- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся; – открытость, общительность, коммуникабельность;

- лидерские качества;

- настойчивость, нацеленность на результат;

- терпение и толерантность;

- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации, корпоративной культуры;

- склонность к постоянному саморазвитию.

Были выбраны направления работы:

- организационные вопросы;

- планирование и организация работы по предмету;

- планирование и организация методической работы;

- работа со школьной документацией;

- контроль деятельности молодых специалистов;

- посещение уроков опытных педагогов;

- самообразование педагога;
- участие в методических мероприятиях, конкурсах.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.

2. Планирование и анализ деятельности.

3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности.

4. Помощь специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.).

6. Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемых учителей.

7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей.

8. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности на различных уровнях.

9. Стимулирование деятельности по результату работы.

Использовались разные модели наставничества по преодолению профессиональных дефицитов:

1. Традиционное наставничество.

2. Партнерское наставничество: «равный – равному».

3. Групповое наставничество.

4. Флэш наставничество.

5. Скоростное наставничество наставничества.

6. Реверсивное наставничество.

7. Виртуальное наставничество.

Новым стало реверсивное наставничество при реализации школьного проекта «Провайдер». Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогло установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти были из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. Результат – повышение цифровой культуры стажистов и освоение педагогического опыта молодым учителем.

Результаты работы наставников и наставляемых успешно представлены на муниципальном уровне:

В рамках реализации проекта «Наставничество РОСТА» 4 декабря 2020 года коллектив МАОУ «Покровская СОШ» принял участие в муниципальном этапе Международных Рождественских образовательных чтений «Александр Невский: запад и восток, историческая память народа».

Основными задачами данного этапа были:

1. Осмысление церковно-общественного взаимодействия в решении актуальных вопросов по воспитанию ответственности подрастающих поколений в условиях цифрового мира и технологизации современного образования.

2. Выявление и распространение лучшего опыта в сфере приобщения детей, подростков и молодежи к духовным и нравственным ценностям.

3. Привлечение внимания общественности к обозначенным вопросам посредством информирования через СМИ, социальные сети, просветительскую работу.

Наша школа для участия в чтениях выбрала парную и групповую формы работы в рамках целевой модели наставничества:

во 2 секции «Детско-родительские отношения в условиях цифровизации. Переосмысление семейных ценностей: переход к личному диалогу. Тема «проводника» в духовно-нравственной жизни человека на примере исторической личности. Формирование позитивных духовных и нравственных качеств в подрастающем поколении» - Мартыненко Е.В., учитель (молодой специалист), родитель; Фирюлина Ю.С.;

в 3 секции «Роль «воспитателя» в воспитательной деятельности образовательной организации. «Проводники» жизни для молодежи из Отечественной истории и культуры, их связь с традиционными российскими духовно-нравственными ценностями. Воспитание социальной ответственности у детей и молодежи. Формы патриотического воспитания» -

Талашманова С.Е., учитель начальных классов, Чухонцева Н.В., педагог-библиотекарь (молодой специалист), Фатеева Н.О. - учитель начальных классов, родитель, Тимофеева А.И.- заместитель директора по воспитательной работе;

в 4 секции «Осмысление понятий «святой», «святость» на примере великого князя Александра Невского. Феномен святости древнерусских князей XI-XIII веков. Вызовы современности- попытки переписывания истории, принижение своей роли в мировой истории, подмена традиционных ценностей. «Война образов», антивандализм. Информационная безопасность для подрастающего поколения» - Орлова Н.В., учитель русского языка и литературы, ВКК; Трофимова Мария Викторовна, учитель истории (молодой специалист).

Выводы:

1. В чтениях приняли участие, как молодые специалисты, так и педагоги со стажем, также были привлечены и родители как непосредственные участники образовательного процесса. В ходе данной работы коллеги делились своим опытом работы, узнавали много нового и интересного от других участников мероприятия. Работа требовала от участников серьёзной подготовки, была чётко продумана и спланирована, была высоко оценена организаторами и участниками - это говорит о результативности идеи наставничества, коуч – взаимодействия.

2. Мы убедились, что создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт

сопровождаемого и активизирующих процессы его развития, в рамках коллективного дела, эффективен и на уровне педагогов, родителей.

3. Технология коуч - наставничества дала положительные результаты:

3.1 взаимоусиление (синергия) коуч - наставника и наставляемого создало импульс к осознанию целей и эффективным действиям;

3.2 определились значимые и необходимые для наставляемого цели, которые естественным образом «притягивают» его к положительному результату, в отличие от ситуаций, когда того приходится «толкать» к целям;

3.3 наставники и наставляемые развили новые компетенции, они приведут к большим успехам.

Так, активизировано участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства:

- Мартыненко Е.В. во Всероссийском конкурсе «Педагогический дебют»,

- Фатеева Н.О. в Областном конкурсе «Учитель сельской школы».

Выбранная управленческая практика вызвала несомненный интерес коллектива. 29 апреля 2021 года Ведерникова Н.Н., заместитель директора по содержанию образования и управлению качеством, куратор программы «Наставничество РОСТА», посетила Образовательный марафон «Наставничество. Новые смыслы», который проводился «Уральским государственным педагогическим университетом» совместно со Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, на площадке ЦНППМ «Учитель будущего» в рамках реализации программы «Педагогическое наставничество», цель которого: создание открытого креативного пространства распространения эффективных педагогических практик обучения начинающих педагогов с участием наставников, обеспечение группового взаимного наставничества, создание предпосылок для формирования профессиональных педагогических команд.

30 апреля команда педагогов МАОУ «Покровская СОШ» приняли участие в Областном семинаре ИРО по теме: «Новые управленческие технологии в школах группы ШАНС», на котором поделились опытом работы по реализации целевой модели наставничества.

27 августа 2021 года педагоги нашей школы поделились опытом работы с коллегами на районной августовской педагогической конференции.

В ноябре 2021 года приняли участие в региональном конкурсе «Педагог – наставник».

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет администрации школы добиться следующих эффектов:

1. Разрешение противоречия между требованием максимальной включенности современного человека в широкую систему социальных отношений и тенденциями социальной дезадаптации растущего поколения, факторы которого:

– замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального (сетевого) общения;

– стремление значительной части родительского и педагогического сообщества к «стерильности», «герметичности», социальной закрытости образовательного процесса, вызванное нарастающим переживанием тревоги и страха за детей, их жизнь, физическое, психическое и нравственное здоровье;

– нарастание доли формализованного общения, подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности (учебный процесс, «развивающие занятия», «подготовка» к следующей образовательной ступени, репетиторство, раннее трудоустройство и т. д.), при уменьшении доли неформального, личностно значимого общения.

2. Повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника.

3. Снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса.

4. Предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях.

5. Укрепление сотрудничества в образовательном сообществе.

Таким образом, одним из социальных контекстов формирования ценностей саморазвития и самообразования выступает реализация целевой модели «Наставничество РОСТА». Это одно из оптимальных условий для развития личности, способной к успешной социализации в современном обществе,

Список литературы

1. Аткинсон, М. Пошаговая система коучинга: Наука и искусство коучинга [Текст]: [пер. с англ.]/ Мэрилин Аткинсон, Рае Т.Чойс. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 281 с.
2. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. – СПб.: Питер, 2003. – 204 с.

Основные понятия в наставничестве

Наставничество – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе.

Наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это часть естественной социализации и преемственности поколений.

Наставники – это добровольцы в первую очередь. Одним из самых важных критериев подбора наставника является желание и возможность самого педагога работать со студентами. Наставник подбираются из подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками в общении, позитивный настрой на данный вид педагогической деятельности. Такие педагоги должны иметь высшее образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории. Личные и деловые качества педагога также важны и должны учитываться при выборе наставника для студентов.

Педагог-наставник – это ответственный, корректный, доброжелательный, активный и творческий человек, профессионал своего дела, энтузиаст своей профессии. Деятельность наставника предполагает добровольность и целеустремленность, коммуникабельность, научную трансляцию личного опыта, доброжелательность и взаимоуважение, планомерность и системность.

Наставник – это опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает другому свои знания и опыт, знакомит его с производством, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

Наставничество имеет большое значение как для наставников, так и для студентов или молодых специалистов. Очевидная польза для наставляемых заключается в том, что они получают всестороннюю поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования профессиональных навыков. Значимым моментом в данном случае является погружение в учебную атмосферу, о котором студенты имеют лишь теоретическое представление. На практике происходит первичное знакомство с образовательной организацией в целом, ее целями и перспективами развития, с корпоративной культурой учреждения (устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие). У наставляемых есть возможность обратиться за помощь в решении возникших проблем, оценить свои возможности, планировать перспектив в профессии.

Что касается наставников, то одна из главных причин, по которой опытные работники берут на себя эту ответственность, – это возможность транслировать свой опыт. Кроме того, выбор наставника – это признание авторитета педагога, факт доверия и уважения к работнику, которого наделяют дополнительными полномочиями. Это элемент горизонтальной карьеры.

Что такое коучинг?

С английского слово «coach» переводится как «тренировать», «наставлять», «воодушевлять». Почему именно такое название получил метод? Дело в том, что его истоки лежат в области спорта. А методологические принципы и техники были позаимствованы из организационной, позитивной, когнитивной психологии. Коучинг — это метод, объединяющий принципы консультирования и тренинга, но не в классическом виде. Прежде всего, отличие заключается в том, в коучинге основное место отводится не наставлениям, а мотивированию клиента к изменениям. От классического консультирования или тренинга коучинг отличается тем, что в нем нет жестких рекомендаций или советов. Коуч ищет решение проблемы вместе с клиентом. От психологического консультирования coaching отличается установкой мотивации, достижения нужной цели в работе или жизни. Существуют четыре базовых ступени coaching:

- постановка жизненных целей;
- проверка реальности направления;
- выстраивание путей их реализации (план);
- достижение результата (реализация цели) - (этап воли).

Кто такой коуч?

Coach – это специалист, профессионально помогающий своим клиентам достигать поставленных целей. Коуч-тренер – это состоявшийся в жизни, успешный человек, который постоянно совершенствует свои знания, работает над собой, владеет техниками развития кадрового потенциала. Персональный коучер:

- работает с клиентом на определение собственного потенциала;
- учит правилам саморегуляции;
- мотивирует человека на личностный и профессиональный рост.

Профессиональный коуч (тренер в коучинге) никогда не будет давать каких-либо жестких рекомендаций. Он вместе со своим клиентом ищет ответы на вопросы, которые возникают в процессе консультирования. Именно поэтому главный инструмент коуча — это искусство задавать эффективные вопросы, позволяющие постепенно подвести клиента к верному выходу.

Основные вопросы коучинга:

Чего я хочу? Почему для меня это важно?

Как я смогу этого добиться?

Что может меня вдохновить?

Как я пойму, что достиг желаемого результата?

Данные вопросы являются самыми общими и универсальными инструментами в арсенале коуча. Другие вопросы и приемы коучинга конкретизируют и расширяют эти вопросы. Открытые вопросы – это вопросы,

которые предполагают множественные ответы. В противоположность им закрытые вопросы предполагают ответ либо «да», либо «нет». Открытые вопросы начинаются со слов: «Как?», «Когда?», «Где?», «Для чего?», «Зачем?», «Кто?», «Что?». Они не оценочные и устремлены в будущее, к новым альтернативам. В этой связи, вопрос, начинающийся со слова «Почему?» часто плохо подходит, так как, отвечая на него, собеседник может пуститься в анализ прошлого, таким образом оставаясь в рамках той же самой альтернативы. С другой стороны, хорошим будет вопрос: «Почему для Вас это важно?». В процессе своеобразного интервью он помогает человеку раскрыть свой потенциал и максимально развить его. Но коучинг не сможет помочь тому человеку, который не хочет никаких изменений.

Коуч — это не тот человек, который жалеет, дает «плакаться в жилетку» и успокаивает. Он и не тот, кто дает советы и рекомендации. И это также не тот, кто будет давать готовые «рецепты». Коуч — это мудрый наставник, который только подталкивает к принятию правильных для человека решений. Коуч не оценивает человека, а видит в нем потенциал, скрытые возможности, которые можно использовать для достижения практически любых целей.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ТИМБИЛДИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СООБЩЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Матвеева Елена Юрьевна, заместитель директора по УВР, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 Горноуральский городской округ

1. Введение

Главная задача российской образовательной политики – обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства. Высокой конкурентоспособности можно достигнуть постоянным внедрением инноваций и изменений в организации. Именно инновации и изменения двигают образовательное учреждение вперед и являются преимуществом при конкурентной борьбе.

Учреждения, организации, стремящиеся получить конкурентное преимущество за счет качества своей работы, инноваций, высокой рентабельности в первую очередь должны думать о развитии коллектива, команды. Поэтому руководители современных образовательных учреждений вынуждены подстраивать и изменять свой стиль управления.

Необходимость быстро реагировать на постоянно происходящие внешние изменения в системе образования вынуждает формировать группы высококвалифицированных специалистов. Наиболее продуктивно эта группа работает в том случае, когда образуется команда, имеющая благополучие взаимоотношений, определяющих социально-психологический климат в коллективе. Успешное функционирование коллег основывается, в частности на повышении инновационных способностей, атмосфере творческого поиска, а также коллектива единомышленников, принимающих на себя ответственность за перспективы развития учреждения, что по сути является проявлением командного подхода [3].

В настоящее время наличие команды является одним из признаков высокоэффективных организаций. Работа в команде формирует у сотрудников качества, которые способствуют поступательному росту организации (навыки сотрудничества, взаимной поддержки, увеличение потенциала каждого и пр.). Поэтому формирование навыков работы в команде становится одной из ключевых задач в высокоэффективных организациях [1].

Вышеозначенные тезисы позволяют нам сделать вывод об **актуальности** выбора тематики практики.

Teambuilding представляет собой систему мер, направленных на построение из обычного рабочего коллектива успешной команды, где каждый участник максимально раскрывает свои способности и выполняет именно те задачи, в которых он особенно хорош. Кроме этого, данный инструмент любого

успешного менеджмента производит качественные изменения в структуре коллектива и его взаимоотношениях.

2. Практическая часть

Тимбилдинг в образовательной организации – это активная программа, ориентированная на мероприятия и тренинги с элементами командообразования, участие педагогов в командных конкурсах и состязаниях, построение результативных рабочих взаимоотношений, достижение высокого качества в реализации образовательных услуг.

Цель тимбилдинга: создание высокопрофессионального, мобильного, креативного педагогического коллектива.

Задачи тимбилдинга:

- формирование и развитие навыков коллективной работы в педагогической команде (рабочей группе), таких как гармонизация общей цели с целями персональными; принятие ответственности за результат коллективной работы; ситуационное лидерство (лидерство под задачу) и гибкое изменение стиля работы в соответствии с особенностями поставленной задачи; конструктивное взаимодействие и самоуправление; принятие единого коллективного решения и согласование его с членами педагогического коллектива.

- формирование общекорпоративного духа, то есть совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальные отношения сотрудников к коллегам и образовательной организации. Развитие коллективного духа, по сути, представляет собой комплекс мер, направленных на: усиление чувства сплоченности, формирование устойчивого чувства «мы»; развитие доверия между членами педагогического коллектива, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга; создание мотивации на совместную деятельность; создание опыта высокоэффективных совместных действий; повышение неформального авторитета руководителей; развитие лояльности участников программы по отношению к образовательному учреждению, творческой или рабочей группе.

- формирование педагогической команды, предполагающее механические действия по подбору, оптимизации структуры коллектива и функционально-ролевого распределения: эффективное использование сильных сторон состава коллектива; распределение ролей в коллективе для оптимального достижения результатов; гибкость, адаптация и эффективная модернизация коллектива при различных изменениях в системе образования; создание рабочей обстановки при формировании творческих или рабочих групп; налаживание горизонтальных связей внутри коллектива.

- формирование личностных качеств педагогов, а именно: формирование навыков успешного взаимодействия в составе педагогической команды и рабочих групп сменного состава в различных ситуациях; повышение уровня личной ответственности за результат; переход из состояния конкуренции к

сотрудничеству; повышение уровня доверия и заботы между членами команд; переключение внимания участника с себя на коллектив; повышение командного духа, получение заряда позитивного настроения; перевод коллектива на лидирующие позиции в системе образования района [4].

Таким образом, целевая аудитория применения данной практики в условиях общеобразовательной организации – сотрудники ОО.

В нашей ОО при командообразовании используются принципы eduScrum.

В eduScrum работа в группах начинается с определения личных качеств участников команд и правильном распределении, чтобы в каждой команде были сотрудники с разными сильными сторонами. Необходимость действовать вместе помогает понять, как нужно распределять задачи и как координироваться, чтобы сильные стороны работали на максимуме, а слабые были подстрахованы другими участниками.

В процессе формирования команды участники проходят ряд стадий, взаимодействие на которых существенно отличается как внутри этого коллектива, так и между ним и руководителем.

Свежесформированная команда всегда требует пристального внимания куратора.

Методика eduScrum не предполагает наделение дополнительными полномочиями формальных лидеров («капитан» нужен только для формирования команды, а дальше он находится на равных правах со всеми участниками). При этом куратору особенно важно следить за тем, кто занимает ведущую позицию, кто активно участвует, кто «отсидживается» и пр., и быть готовым включиться в процесс обсуждения проекта и прояснить, кто из участников как себя ощущает, в том числе провести ретроспективный опрос: что устраивает, что хочется улучшить и пр.

В условиях новой формы работы команде необходимы ясные ориентиры, каким образом она будет отныне построена. Совместное формулирование правил взаимодействия внутри команды, а также условий, при которых работа будет приносить радость – исключительно важная составляющая работы.

При работе по eduScrum на первых порах куратор может предлагать максимум готовых вариантов историй, критериев и, возможно, задач, помня о том, что способы и последовательность реализации этих задач ВСЕГДА остаются за участниками команды.

По мере созревания команды количество и качество интервенций куратора в жизнь команды будет меняться вплоть до максимально возможного устранения.

Основные шаги, из которых состоит построение эффективной и рациональной работы:

1. Создание безопасного для личности пространства работы, с уважением ко всем участникам.
2. Командообразование.
3. Понимание цели проекта.
4. Правила работы.

5. Правильное разбиение задач.
6. Работа над задачами (стикерные технологии).
7. Оценка итогов работы.
8. Ретроспектива взаимодействия в команде и развития навыков.

Создание безопасного для личности пространства работы, с уважением ко всем участникам

Единственная возможность работать открыто, общаться друг с другом, обсуждать вопросы и принимать решения — это безопасное пространство работы. Что будет, если за предложенную идею тебя поднимут на смех, а ошибка будет причиной нападок? Закрытость, потеря инициативы, нежелание работать. Поэтому в самом начале мы говорим о правилах работы друг с другом, о том, насколько важно услышать и принять основные моменты для обеих сторон (куратор-члены команды), не насаждаем свои правила, а получаем их во взаимном диалоге. Это первый шаг к доверию и уважению.

Командообразование

Команда — это основа работы. Команду нельзя просто слепить, поставив людей рядом. Командой нужно стать и почувствовать себя ее частью. Для этого мы организуем правильное распределение сотрудников по группам с помощью командообразующих игр (приложение 1), даем понять, что это ИХ команда, а не наше распределение. И тогда люди готовы начать работать вместе.

Понимание цели проекта

Нельзя выиграть гонку, если не знаешь где финиш. Принцип eduScrum гласит — куратор объясняет ЧТО (чего команда должна достичь в конце проекта) и ЗАЧЕМ (для чего им нужно это получить). И только четко представляя конечный пункт, можно эффективно выбирать способ добраться до него.

Правила игры

Чтобы вся команда могла работать согласованно и иметь возможность в случае неожиданных моментов иметь ориентир для принятия решений, нужны единые правила работы, которые принимаются командой совместно.

Как мы организуем работу? Как мы общаемся? Как часто встречаемся? Какими средствами связи пользуемся? До какого времени доступны в течение дня? Что делать, если кто-то заболел?

Когда есть четкое понимание как поступать в той или иной ситуации, уже не нужно думать об организации процесса, можно спокойно работать над проектом.

Правильное разбиение задач

Правильно разделить большой проект на отдельные задачи — это уже сделать часть работы. Что сделать раньше, а что в конце, сколько задач можно

выполнить за определенный срок, распределение задач между участниками — это выстраивание ступенек, по которым команда будет идти к цели.

В данном случае, в основном, работа строится с использованием eduScrum доски (приложение 2).

Пользовательские истории

После того как команда получила описание проекта, мы планируем работу над ним так, чтобы успеть реализовать проект за отведенное время.

Весь проект представляет из себя большой объем работы. Для выполнения этого объема важно разделить проект на подходящие части.

В любой новой большой работе есть такое понятие как «съесть слона по кусочкам». Это означает что мы не можем взять проект целиком и сразу полностью его выполнить. Мы не знаем, с чего нужно начинать, как продолжать и что делать в конце. Мы должны двигаться в направлении к цели отдельными небольшими шагами. Чтобы научиться правильно планировать эти шаги, применяется способ написания историй.

Если представить наш проект в виде целой горы, которую нам предстоит перенести из одной точки в другую, то мы понимаем, что перенести целую гору сразу невозможно. Для этого нам нужно разделить ее на более мелкие части. Сначала мы делим нашу «гору» на отдельные большие «скалы». Наши истории это и есть те самые скалы. Это первый этап дробление проекта на те направления, над которыми предстоит работать команде (Приложение 3).

Для того чтобы разделить проект на части, команда делает следующие шаги.

Сначала все участники садятся вместе и выписывают (независимо друг от друга) все, что они хотят от проекта, в следующей форме.

Я, как (имя), хочу (действие), для того чтобы (достичь какой-то цели).

Таким образом все члены команды выписывают не только необходимые шаги, но и цели, к которым эти шаги приведут.

После того как каждый участник команды написал на отдельных стикерах все свои идеи по выполнению проекта, команда объединяет стикеры в схожие по темам группы. Таким образом удается выделить основные направления, которые участники видят в работе над проектом.

После написания личных историй вся команда уже пишет командные истории вместе, исходя из тех групп, на которые разделились истории участников команды.

Для чего нужна такая, казалось бы, двойная работа?

Во-первых, каждый участник команды привносит свое видение в работу над проектом.

Во-вторых, формулируя истории независимо друг от друга, участники команды создают цельную и разностороннюю картину проекта.

В-третьих, когда команда формулирует командные истории на основе историй участников, каждый член команды видит, что его личная история, его личная цель достигается при достижении командных целей. А это значит, что

такая методика помогает сделать вовлеченным каждого участника в работу над проектом, даёт почувствовать каждому значимость его цели, что автоматически делает всех участников более ответственными за работу.

Критерии празднования

После того, как все истории проекта сформулированы и выписаны, команде важно понять, каким образом они определяют, что цель достигнута, а история выполнена.

Для этого на карте проекта существует колонка «Критерии празднования». И чем точнее сформулировано критерии, тем проще команде понять, что цель достигнута. Поэтому для того, кто придумывает и формулирует описание проекта, очень важно делать это описание максимально прозрачным, с достаточным количеством информации, из которой можно выделить критерии успеха проекта.

Какие должны быть критерии?

- Понятные однозначно всеми сторонами проекта (у всех участников не возникает разночтения при обсуждении критериев).
- Достижимые участниками команд (у команд достаточно информации, знаний и возможностей для выполнения проекта).
- Конкретные и точные (все формулировки четкие, все количественные показатели в цифрах).
- Необходимые, но не достаточные (участники проекта могут дополнять их по своему желанию).

Задачи

Как мы помним, для того чтобы перенести гору, нам необходимо разделить ее на мелкие части. После того как мы разделили её на истории-«скалы», нам необходимо наметить более мелкие шаги по работе над проектом.

Если основные истории проекта очень большие, то сначала мы разделяем их на более мелкие под истории. Затем каждую историю мы делим на набор задач.

Наша конечная цель в том, чтобы большая «гора»-проект превратилась в небольшие, понятные, и выполнимые одним участником команды задачи-«камушки».

Разделение истории на задачи, в свою очередь, также преследует несколько целей.

Свести большой непонятный проект к конкретным выполнимым шагам, которые понятны и доступны каждому участнику команды. Таким образом он может выполнить работу, не задумываясь над порядком и видом действий.

С помощью методики оценивания задач мы можем достаточно точно оценить сложность проекта и понять, с какой скоростью мы должны выполнять задачи, чтобы успеть всё сделать ровно в срок.

Работа над задачами

Выполняем задачи, двигаем стикеры по доске, радуемся прогрессу проекта.

График выполнения задач

После того, как все участники определили вес каждой задачи, просуммировали общее количество очков и добавили к нему 20% погрешности, они строят идеальный график выполнения задач. График важен, так как он является своеобразным показателем «температуры» работы над проектом.

В начале каждой встречи команда собирается и перемещает выполненные задачи по доске из колонки "В работе" в колонку "Готово". После этого ответственный в команде дорисовывает график выполненных задач до текущего состояния. Возможны три варианта развития событий.

1. Команда правильно оценила все задачи и движется с выбранной скоростью. В этом случае график, отражающий движение команды, будет близок к идеальному.

О чём же говорят отклонения реального графика от запланированного?

2. Если график выполнения задач отклоняется от запланированной линии вниз, это может говорить о том, что:

- скорость работы команды ниже, чем необходимо для работы над проектом, и им нужна помощь;

- возникло непредвиденное препятствие в команде, которое мешает продвижению в работе. В этом случае снова необходимо вмешательство куратора, который помогает наладить климат внутри команды.

3. Если график выполнения задач отклоняется от запланированного вверх, тут тоже возможны варианты:

- команда неверно оценила сложность задач, и проект проще, чем было запланировано, и возможно недостаточно хорошо проработан;

- команда неверно понимает задачи и решает их поверхностно;

- не все участники команды успевают, и задачи в колонке "Готово" на самом деле выполнены не всей командой, а только частью учеников.

В любом случае, задача куратора - внимательно следить за графиком выполнения задач всех команд. Так как график обновляется на каждой встрече, это помогает куратору постоянно «держать руку на пульсе» и правильно реагировать, если что-то пошло не так.

Такой способ обеспечивает прозрачность процесса и быстроту обратной связи, помогает решать проблемы в момент их возникновения, а не когда прошло уже много времени, и участники ушли в неверном направлении.

Оценка итогов работы

После окончания проекта важно узнать его итоги. Важно понять, правильно ли были выбраны инструменты решения задач, насколько хорошо и быстро команда достигла цели. И, к тому же, озвучивание итогов — это подтверждение команде, что работа проделана не зря и результат принят.

Ретроспектива взаимодействия в команде и развития навыков

В конце работы мы снова возвращаемся к команде. Каждому участнику важно понимать свой вклад в работу; то, как он вырос, работая над проектом; что было некомфортно ему и другим; как проходило взаимодействие — это настройка команды на работу друг с другом для того, чтобы с каждым новым проектом еще лучше взаимодействовать, фокусируясь на цели работы, а не проблемах в общении.

Организованная ретроспектива – это возможность команде оценить свою работу, разработать варианты улучшения и спланировать внедрение этих идей. Ретроспектива может касаться коммуникации в команде, использованных подходов, результатов работы и пр.

Качество организованные ретроспективы позволяют создавать и поддерживать атмосферу доверия и открытости, просчитывать риски на ранней стадии работы над проектом, способствуют сплочению команды, самообучению и возможности быстро адаптироваться к изменениям (кто-то заболел, был принят или исключен из команды, изменились сроки и пр.)

Ретроспективы могут проводиться в различных форматах - от супер короткой оценки, что было хорошо, что плохо, до полноценной командной встречи (Приложение 4).

В полном формате ретроспективу уместно проводить в конце важных этапов работы над проектом. А на промежуточных стадиях можно проводить короткие мини-ретроспективы.

В полном формате ретроспектива состоит из 5 последовательных этапов и длится от 20 минут до 2 часов.

	Название этапа	Для чего - цель и ценность этапа
1 этап	Открытие	Создать доверительную, безопасную атмосферу, эмоционально раскрыть участников для искреннего общения
2 этап	Сбор настроений	Понять, с чем пришли участники, какие чувства вызывает прошедший период. Какое общее настроение команды. Какие есть отличия в настрое разных участников
3 этап	Исследование	Проанализировать достижения и ошибки. Сделать выводы на будущее. Найти пути улучшения
4 этап	Шаги	Создать конкретный план действий
5 этап	Закрытие	Усилить атмосферу уважения и доброжелательности. Обменяться благодарностями и пожеланиями-подарками

Эти этапы организуют реальное выполнение и поддержку командных ценностей: участники проекта учатся быть открытыми, достигать результата, взаимодействовать друг с другом и эффективно работать в команде. А методика eduScrum просто помогает организовать процесс с помощью определенных мероприятий и событий.

Ресурсное обеспечение реализации практики

Главным инструментом достижения успеха проекта являются люди, которые этот проект реализуют. Организация работы команды на всех фазах жизненного цикла проекта, управление развитием команды на различных стадиях ее существования — эти и другие задачи необходимо решать, чтобы обеспечить эффективное использование задействованных в проекте людей.

Объем работ по управлению человеческими ресурсами достаточно широк. Все основные виды деятельности в трудовой жизни работника, с момента его появления в команде до момента ее роспуска, попадают в сферу работы управления человеческими ресурсами.

При планировании человеческих ресурсов определяются роли, ответственность и подотчетность в проекте, а также создается план управления обеспечением проекта персоналом.

План управления обеспечением проекта персоналом может включать в себя определения сроков и способов набора членов команды проекта, критерии их освобождения от участия в проекте, рекомендации по проведению дополнительного обучения, схемы поощрения и награждения, соответствие установленным нормам, проблемы безопасности, а также определение влияния плана управления обеспечением проекта персоналом на деятельность организации.

На сегодняшний день практика применения техники Тимбилдинга с использованием методов и приемов eduScrum в МБОУ СОШ №4 позволила отказаться от строгого предметного деления в работе учительских объединений для мобильного решения метапредметных задач, поставленных перед педагогическим сообществом. Построение методической работы в проблемных/творческих/рабочих группах наша ОО практикует уже на протяжении двух лет и сегодня уже можно говорить об ее эффективности в части оптимизации управления педагогическим сообществом ОО и обеспечения динамика развития системы образования в школе.

В частности, усовершенствована линейно-функциональная организационная структура администрации школы в интерактивную структуру. Предыдущая модель зарекомендовала себя недостаточно гибкой и не успевающей адаптироваться к изменениям внешней среды, объекта управления, потребностей участников образовательных отношений, конкретных задач методических проектов.

Используя данную практику в работе администрации ОО, удалось выявить и скорректировать профессиональные дефициты молодых специалистов путем поддержки их профессионального роста, стимулирования их развития и самообразования (методический коучинг).

Также средствами данной практики стало возможно привлечение внешних ресурсов, опыт коллег других образовательных организаций для решения задач, уже решенных другими субъектами (методический аутсорсинг). Результатом данного направления работы стал муниципальный методический семинар «Формы и методы организации образовательной среды обучающихся с ОВЗ в условиях общеобразовательной организации».

Применяя в работе данную технологию, администрация ОО смогла вовремя и качественно выполнить все запланированные мероприятия проекта «500+».

Таким образом, можно утверждать, что применение техники Тимбилдинга с использованием методов и приемов eduScrum в МБОУ СОШ №4 позволило вывести методическую работу школы на новый, качественно более высокий уровень, дающий возможность усовершенствования управления ОО.

Главная из перспектив тимбилдинга – развитие у сотрудников теплого чувства привязанности к работе. Сотрудник, который верен своему делу и ему приходит на работу не в тягость, которому нравится то, что он делает, нравится коллектив, в котором он работает, – вот то направление, которого стоит придерживаться.

Выработка установки «работа – положительные эмоции» требует совершенно иного подхода, чем привычные мероприятия. Командный дух вырабатывается во время противостояния, привязанность, как в зеркале, – в ответ на доброжелательность.

Данная перспектива ориентирована на подготовку под командообразование устойчивого фундамента, обеспечивающего психологическую целостность и гармонию.

Для тиражирования данной практики и получения результатов важным условием является создание постоянно работающих условий по созданию системы для взаимного обмена опытом между представителями образовательных организаций района, специалистами органов местного самоуправления.

Проведение публичных мероприятий, направленных на обмен опытом внутри муниципального образования, может предусматриваться в ряде муниципальных программ, форумов, конференций.

Среди способов освещения, тиражирования и продвижения данной практики можно выделить следующие:

- 1) регулярная информационная рассылка по электронным адресам школ ГГО;
- 2) изготовление видео продукции о принципах и результатах применения данной технологии;

3) презентация и размещение результатов практики на Интернет-ресурсах: от короткого слайд-шоу до подробных содержательных презентаций, содержащих поэтапные рекомендации по внедрению, получению эффективных результатов и пр.;

4) проведение тренингов и мастер-классов с педагогами образовательных организаций муниципального образования в рамках единых методических дней и семинаров;

5) участие в публикации сборников лучших практик.

На наш взгляд, учитывая минимальные финансово-экономические затраты на реализацию данной практики, эффективные методы и приемы, качественный результат, применение ее в рамках образовательного менеджмента оправдано и возможно для реализации в любом заинтересованном образовательном учреждении.

3. Список использованной литературы

1. Ковалева В.Н. Командообразование в условиях отечественной системы образования. ФГБОУ ВПО «Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет» - г. Комсомольск-на-Амуре - с.78

2. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. — СПб.: Питер, 2012. - с.15

3. Русинов Ф.М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений/ Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. – М.:ИНФРА. - М, 2006. – с.156

4. Сулеева, М. Т. Технологии тимбилдинга как форма работы с педагогическим коллективом / М. Т. Сулеева. — Текст: непосредственный // Педагогика: традиции и инновации: материалы VIII Междунар. науч. конф. — Челябинск: Два комсомольца, 2017. — С. 11–14.

Командообразующие игры

1. Игра возможностей

Время: 5-6 минут

Количество участников: одна или несколько небольших групп

Инвентарь: любые предметы

Правила: Выдайте одному игроку из каждой группы случайный предмет. Игроки по очереди выходят вперед и показывают группе, как можно использовать этот предмет. Остальные участники должны угадать, что именно показывает игрок. Показывать следует молча. Варианты использования должны быть максимально нестандартными.

Цель: эта игра включает творческую жилку и учит креативному мышлению.

2. Плюсы и минусы

Время: 5-6 минут

Количество участников: два или более

Инвентарь: не нужен

Правила: игрок А рассказывает игроку Б какой-то неприятный эпизод из своего прошлого (из личной жизни или с работы). Это должно быть событие, произошедшее на самом деле. Затем игрок А снова рассказывает об этом событии, но говорит только о его положительных сторонах. Игрок Б помогает найти позитивную сторону неприятной ситуации. После этого игроки меняются ролями.

Цель: участники вместе учатся переосмысливать негативный опыт, извлекая из него ценные уроки.

3. Смещение целей

Время: 1-2 минуты

Количество участников: любое

Инвентарь: не нужен

Правила: отличная командная офисная игра, которая не отнимет много времени. Прежде чем провести собрание, попросите каждого участника игры обойти коллег и рассказать, чем они собираются поделиться на собрании, как можно большему количеству людей. Если хотите, можете назначить приз тому игроку, который расскажет о своих планах максимальному числу людей, и тому, кто успешно изложит то, о чем рассказывал коллегам до собрания.

Цель: этот вариант тимбилдинга повышает эффективность собраний и заставляет участников заранее обдумать, что они собираются говорить, а не что хотят услышать.

4. Охота за сокровищами

Время: 1 час и более

Количество участников: две или несколько небольших групп

Инвентарь: ручка и бумага

Правила: разбейте команду на группы из двух или более человек. Составьте список разных дурацких заданий для каждой группы. Например, сделать селфи с незнакомым человеком, сделать снимок здания или объекта вблизи офиса и т. п. Дайте каждой группе список и не забудьте назначить срок, к которому они должны выполнить все задания. Побеждает группа, которая справится с заданиями быстрее всех. (Если хотите, можете создать собственную систему подсчета очков в соответствии со сложностью заданий.)

Цель: это отличное упражнение на развитие командного духа. Оно поможет временно разбить привычные компании и побудит сотрудничать с коллегами из других команд и отделов. Вы заметите, что управление командой проекта после этого станет проще.

5. Клубок

Время: 15-30 минут

Количество участников: 8-20 человек

Инвентарь: не нужен

Правила: поставьте всех участников в круг плечом к плечу и лицом в центр круга. Попросите всех протянуть правую руку и взять за руку кого-нибудь, кто стоит напротив. Затем попросите их протянуть левую руку и взять за руку другого случайного человека. За определенное время команда должна распутать этот клубок, не разжимая рук. Если группа слишком велика, организуйте несколько кругов поменьше и предложите им соревноваться друг с другом на скорость.

Цель: для успеха в этой игре очень важны навыки общения и командной работы. И после нее участникам будет что обсудить на досуге.

6. Идеальный квадрат

Время: 15-30 минут

Количество участников: 5-20 человек

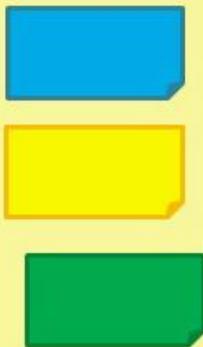
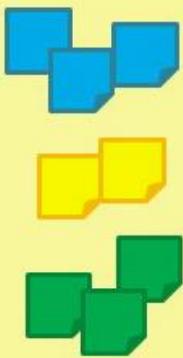
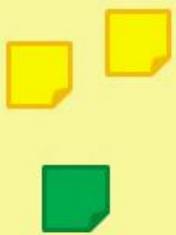
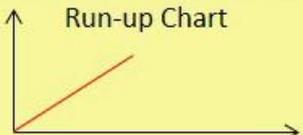
Инвентарь: длинный кусок веревки, связанный концами, и повязка на глаза для каждого участника

Правила: поставьте сотрудников в круг и дайте им в руки веревку. Попросите каждого завязать себе глаза и положить веревку на пол. Затем попросите всех отойти от веревки на небольшое расстояние. Далее попросите снова вернуться к веревке и постараться уложить ее ровным квадратом, не снимая повязки с глаз. Чтобы сделать игру интереснее, ограничьте время выполнения задания. Чтобы усложнить задачу, попросите некоторых участников команды не разговаривать.

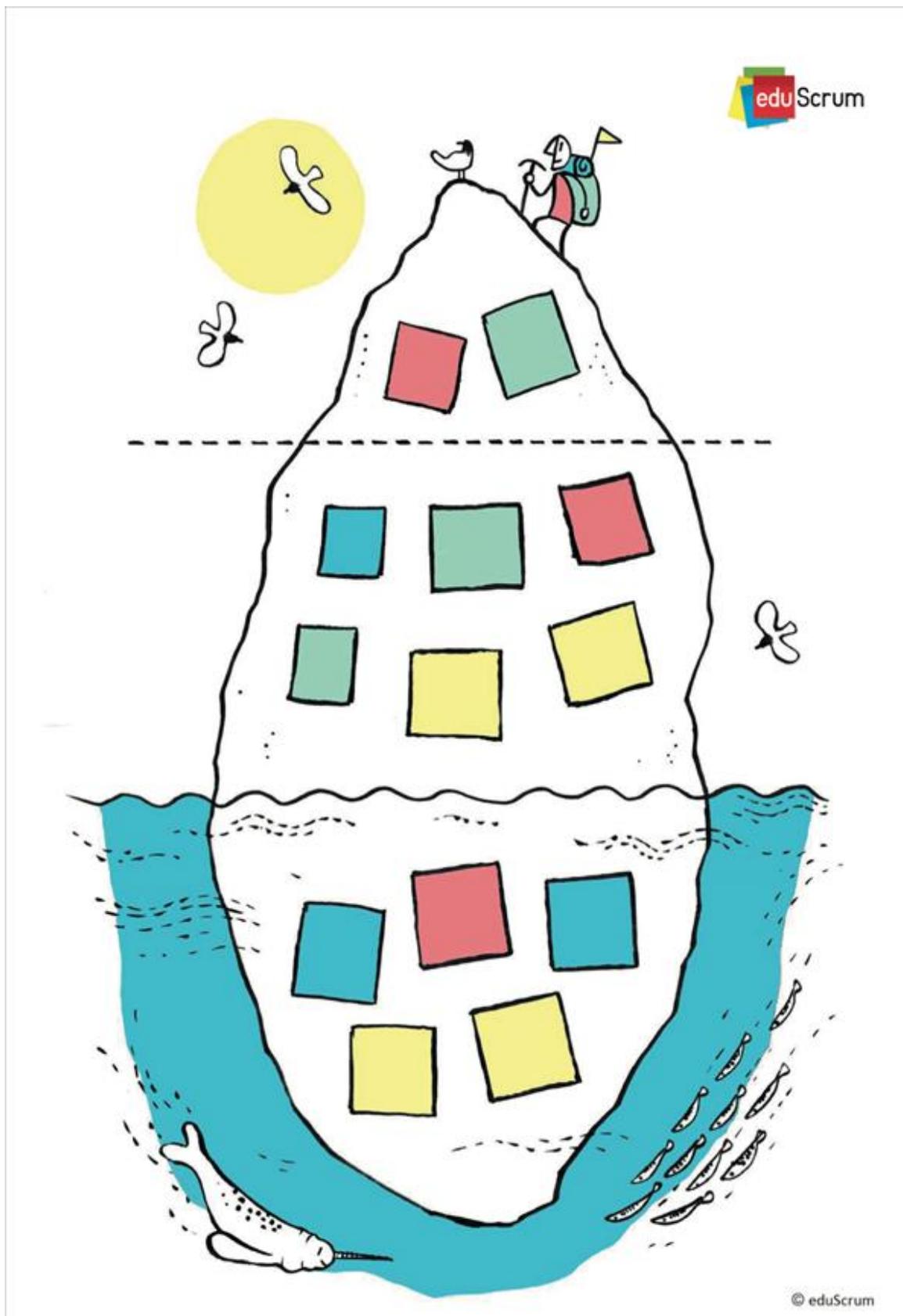
Цель: игра помогает улучшить навыки общения и руководства. Попросив некоторых участников команды молчать всю игру, вы тренируете умение доверять, позволяя участникам команды вести друг друга в нужном направлении.

Приложение 2

eduScrum доска

Проект/Project		Команда /Team name		Участники команды/ Team members
Истории Stories	Критерии успеха Celebration criteria	Надо To do	В работе In progress	Готово Done
				
Как мы работаем вместе? Definition of Doing	Условия радости Definition of Fun	График движения к успеху Run-up Chart 		Препятствия Impediments

«Гора задач»



Варианты проведения ретроспектив

Одним словом

Короткая ретроспектива, позволяющая оценить, например, эмоциональное состояние команды.

В завершении части проекта задать вопрос, каким одним словом можно охарактеризовать ваше состояние (хаос, ясность, усталость, задумчивость, острота, свет, вялость, рост, зеленый, туча и пр.).

Что важно продолжить делать/изменить/добавить/убрать, чтобы сохранить это состояние (если оно ресурсное) или улучшить (если не ресурсное)?

Животное

Попросить каждого из команды подумать, какое животное их наилучшим образом олицетворяет (можно использовать фото животных для наглядности).

Какие качества присущи этому животному?

Что из повадок и поведения этого животного дает большую силу твоей команде? Как это в тебе проявляется?

Что ему может мешать работать в команде? Что ты готов с этим сделать?

Уравнение успеха

Может пригодиться оформление правил ретроспективы через формулы и уравнения.

Один из примеров: $У = СК/Б$, где $У$ – ускорение движения к цели, $СК$ – сила команды, $Б$ – балласт, то, что затрудняет работу.

4L (Liked Learned Lacked Longed for)



Что мне понравилось?

Чему я научился?

Чего не хватило?

Что бы мне хотелось добавить?

Что, в связи с этим, я готов сделать?

Участники могут отвечать на вопросы индивидуально на листе бумаги, разделенном на 4 квадрата, а потом обмениваться мыслями в команде, а также использовать стикеры и доску. Запоминающиеся визуальные опоры (смешные

рисунки, картинки, смайлы), отражающие суть вопросов, помогут сформулировать свои мысли.

Три поросенка

Игровая ретроспектива, позволяющая обратиться к только что завершённой части проекта и осмыслить, что сработало для команды, что во взаимодействии крепко, как каменная стена, на что можно опираться (кирпичи); что в целом получается неплохо, но требует внимания, чтобы уменьшить количество возникающих затруднений, что держится, но может рухнуть при изменении условий (ветки); что в работе команды является слабым звеном, в какие процессы необходимо вносить существенные улучшения, что еле держится и может рухнуть в любой момент (солома).

Ретроспективу можно провести как в краткой форме на 10 мин. (напомнить о сказке, представить картинки или нарисовать на доске домики, и предложить командам подумать, что в их работе «камни», что «ветки», а что «солома», и какой домик они хотели бы построить в следующий раз).

В развернутом варианте ретро может занять длительное время и проходить по следующей схеме:

- Объяснить, чему посвящено это занятие, рассказать о важности ретроспективы для повышения качества взаимодействия в будущем. (5 мин)
- Артистично пересказать сказку, используя мимику, жесты, изменение тона голоса, или попросить восстановить сюжет. (5 мин)
- Разделить доску на 3 колонки: кирпичи, ветки, солома. Дополнить рисунками поросят.
- Поинтересоваться, в каком бы домике команды хотели жить.
- Предложить командам подумать, что в их работе было «кирпичами», «ветками» и «соломой», предварительно поясним метафору по необходимости. Форма сбора мнений в команде может быть оговорена дополнительно, или быть свободной. (около 15-20 мин)
- Попросить команды представить свои выводы на общей доске. (5-10 мин)
- Предложить командам выбрать три идеи, которые они хотят РЕАЛИЗОВАТЬ на следующем этапе работы. (5)
- Сделать фото доски или сохранить ее.

Шкала

Шкалирование позволяет непрерывно измерять степень приближения к цели, быстро получать обзор настроения учащихся, уровня понимания материала, вовлеченности и пр.

Типы шкал:

Экспресс — вариант (на заданных координатах, где 1 – самое минимальное проявление оцениваемого, а 10 – максимальное определить свое место)

Пример: Если там, где стоит куратор – 10 (вы на 100% в теме), то у противоположной стороны 1 (не поняли совсем ничего), куда каждому из вас

нужно встать, чтобы это отражало уровень понимания проекта? После этого обязательно задать дополнительные вопросы, чтобы прояснить, в чем именно сложность. Возможно предложить тем, кто близко к 10 объяснить тему тем, кто ниже 5 оценил себя.

2. Развернутый вариант

Движение снизу вверх

1. Что для Вас 10?

2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.

3. А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?

4. А если еще на один балл?

5. И так, пока не дойдете до 10.

В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.

Движение сверху вниз

1. Что для Вас 10? Опишите, пожалуйста, 10 подробнее.

2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.

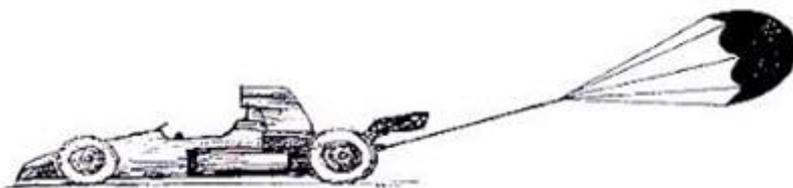
3. А чем 9 отличается от 10? Что уже будет на 9?

4. А чем 8 отличается от 9? Что уже будет на 8?

5. И так, пока не дойдете до исходной точки.

В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на желаемый результат.

Ретроспективы-рисунки



Совместное рисование может быть диагностической и командообразующей активностью. Это достаточно времязатратный вид ретроспективы, но хорош тем, что остается наглядная опора для дальнейшей корректировки работы.

Варианты:

Воздушный шар (корзина – то, что нужно укрепить, горелка – то, что зажигает и дает энтузиазм, шар – что продвигает вперед, мешки с песком – что тянет назад)

Морское путешествие (корабль – то, что обеспечивает движение, команда – особенности отношений, морские чудовища, рифы, меля – препятствия, якорь – что не дает двигаться к цели, остров – желаемая цель, ветер – то, что ускоряет)

Цветок/дерево (само растение – символ зрелости и силы команды; ураган, ветер, мороз – препятствия в работе; полив, солнце – то, что помогает взаимодействию и росту команды)

Человек (на условной фигуре человека участники отмечают место, которое они занимают в общем «организме», например: голова – генератор идей; ноги – взаимодействие с другими командами и внешними людьми; сердце – регулятор эмоций и конфликтов и пр.)

Алгоритм:

- Попросить команду нарисовать рисунок с обозначенными составляющими.
- Каждый член команды индивидуально на стикерах записывает, как он для себя трактует предложенную символику.
- Команда собирает все мнения и обсуждает.
- По возможности организуется презентация финальной картины.
- На основании общей картины принимается решение, что необходимо учитывать, чтобы в следующей проекте/этапе проекта работалось лучше (1-3 шага)

ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ, ИМЕЮЩИМИ НИЗКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Калиничева Наталия Николаевна, заместитель директора по УВР
МБВ(С)У В(С)ОШ №185, МО «город Екатеринбург»

«Образование – величайшее из земных благ,
если оно наивысшего качества.

В противном случае оно совершенно бесполезно»

Р. Киплинг

Введение

Проблема обучения в школе затрагивает различные стороны функционирования классно-урочно-предметной системы современной школы. Базой развития и обучения ребенка продолжают оставаться фундаментальные знания, которые он получает в ходе образовательного процесса. Однако образование личности должно быть сориентировано не только на усвоение определенной суммы знаний, но и на развитие самостоятельности, личной ответственности, созидательных способностей и качеств человека, позволяющих ему учиться, действовать и эффективно трудиться в современных экономических условиях. На это ориентирует нас федеральный государственный образовательный стандарт основного общего и среднего общего образования, определяя приоритетность личностно-ориентированного подхода, развития у обучающихся универсальных учебных действий и метапредметных результатов.

И отсюда высвечивается роль урока как элемента образовательной системы, что предполагает работу с обучающимися, показывающие низкие результаты обучения. Более того, отметив назначение урока в передаче и овладении научных знаний о жизни, педагог не может иначе смотреть на урок, как на элемент воспитания личности, познающей закономерности жизни и строящей свою жизнь с учетом данных закономерностей.

Наивысший результат в обучении достигается при соблюдении следующих условий:

- формирование активного отношения к обучению со стороны обучаемых;
- подача учебного материала в определенной последовательности;
- демонстрация и закрепление в упражнениях различных приемов умственной и практической деятельности;
- применение знаний на практике – решения воспитательных задач в ходе каждого урока в единстве с задачами обучения и развития личности школьника;
- целенаправленного отбора содержания учебного материала;
- использования современных образовательных технологий;
- организации творческой исследовательской деятельности учащихся на уроке и во внеурочное время.

Как правило, большинство современных образовательных технологий предполагают на уроках активной деятельности учащихся на разных уровнях

познавательной самостоятельности. Именно в этом заключается смысл современного урока.

В последние годы основное пополнение контингента – подростки, бросившие учреждения образования, в основном «проблемные». У большинства из них не сформирована мотивация к обучению, у многих навыки обучения частично или полностью потеряны. Контингент школы постоянно обновляется в течение учебного года на 25-30 %.

Особенность контингента школы:

- Разновозрастные учащиеся с очень разным уровнем подготовки.
- Учащиеся с большими пробелами в знаниях, абсолютно безграмотные, имеющие низкий уровень речевой культуры, социально незащищённые, дезадаптированные.
- Многие имеют заниженную самооценку, потому безразличны к процессу обучения и его результатам. Абсолютно необучаемые учащиеся.
- Велика доля подростков, лишенных родительского попечения, воспитывающихся в неполных семьях, семьях с низким материальным достатком, злоупотребляющих алкоголем.
- В школе № 185 83 % детей, которых можно отнести к социально незащищённым. Это дети из малообеспеченных семей; дети из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации; дети из семей, где родитель или родители инвалиды; дети из семей в которых есть ребёнок инвалид, дети из неполных семей (с одним родителем), дети из многодетных семей и т.д. Обучающиеся данной категории не могут позволить себе заниматься дополнительным образованием или в каких-либо других секциях и кружках, ввиду отсутствия возможности родителей оплачивать данные занятия. Многие ученики из социально незащищённых слоёв населения не могут заниматься даже в муниципальных школах, что приводит к тому, что дети с ранних лет недовольны своей жизнью, становятся замкнутыми и подозрительными, часто пытаются противопоставить себя обществу.

Практическая часть

В условиях нашей школы особенно необходима грамотная реализация технологии поддержки для оказания оперативной помощи учащимся в решении их учебных и психологических проблем. Чтобы учебно-воспитательный процесс был максимально эффективным разработана целая система работы со слабоуспевающими учащимися.

Целью применения управленческой практики является определение уровня мотивации обучающихся для повышения качества образования в школе и использование технологии работы с обучающимися, имеющими низкие образовательные результаты.

Для достижения данной цели были поставлены и решены ряд *задач*:

1. Научиться воздействовать на мотивацию обучающихся и поддерживать их интерес к образовательному процессу.

2. Определить факторы, влияющие на школьную успеваемость обучающихся.

3. Разработать методы диагностирования у обучающихся низкого уровня учебной мотивации.

4. Разработать диагностический инструментарий для определения уровня неуспешности обучающихся на уроках.

5. Освоить и применить на практике технологии, позволяющие помогать обучающимся, имеющим низкие образовательные результаты.

Целевая группа: педагогические работники школы.

Ресурсное обеспечение реализации практики:

1. Кадровые ресурсы: учителя, работающие в педагогическом коллективе и имеющие опыт проектной деятельности учащихся; опыт в организации внеурочной деятельности школьников; педагоги со сформированным уровнем информационной компетенции, способности к повышению профессионального уровня;

2. Материально-технические: плановое и планомерное развитие технопарка образовательного учреждения (доступ в Интернет; наличие интерактивных досок и мультимедийных комплексов, обновления ПК);

3. Финансовые ресурсы: привлечение бюджетных и внебюджетных средств для обновления материально-технических условий, курсовой подготовки педагогических работников, организации сетевого взаимодействия.

Опыт применения: в период учебного года.

Полученные результаты реализации практики: прослеживается динамика повышения уровня мотивации и образовательных результатов учащихся, уменьшение количества неуспевающих и неаттестованных обучающихся.

Перспективы использования, возможности тиражирования практики: проведение практических семинаров, вебинаров, транслирование опыта для школ с низкими образовательными результатами.

Технология работы со слабоуспевающими учащимися

Основными задачами нашей школы является:

1) Социально-психологическая адаптация к современным условиям проблемных подростков, которые по различным причинам не смогли продолжить обучение в обычных школах (Программа Психолого-педагогического сопровождения учащихся с девиантным поведением МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185; Комплексная программа профилактики зависимостей (табакокурения, алкоголизма, наркомании) среди обучающихся в МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185, План работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации или социально-опасном положении МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185, Комплексный план профилактической деятельности с участниками образовательной организации №185).

2) Развитие навыков обучения, повышение мотивации, социально-педагогическая и психолого-педагогическая помощь в обучении (Программа

работы с обучающимися, имеющими низкую мотивацию МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185).

3) Индивидуальный подход к каждому обучающемуся (Программа профилактической деятельности с участниками образовательной организации МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185; Методические рекомендации для учащихся по математике в условиях вечерней школы).

Проводится систематическая работа со слабоуспевающими учениками.

Причинами неуспеваемости учеников является:

- низкая учебная мотивация, пропуски занятий без уважительной причины.
- недостаточный уровень развития и сформированности личностных качеств, не позволяющий ученику проявлять самостоятельность, настойчивость, организованность;
- систематическое невыполнение домашних заданий;
- слабый контроль со стороны родителей за посещаемостью и успеваемостью обучающихся.

Обучающимся систематически оказывается помощь в ликвидации задолженностей с акцентом на развитие их собственной самостоятельности.

При организации домашней работы для слабоуспевающих обучающихся подбираются задания, направленные на осознание и исправление ошибок, задаются задания по повторению материала, который потребуется для изучения нового. Объем домашних заданий рассчитывался так, чтобы не допустить перегрузки учащихся.

К каждому ученику находим индивидуальный подход, стимулирующий их учебную деятельность. С обучающимися проводятся индивидуальные беседы с администрацией школы, педагогом-психологом, консультации с учителями-предметниками.

Также к работе со слабоуспевающими активно привлекаются родители. С родителями обучающихся проводятся беседы, консультации, инструктажи по выполнению домашних, самостоятельных работ. Родители имеют возможность обратиться за помощью к классному руководителю.

Для повышения качества знаний организованы индивидуальные консультации по предметам (составляется ежегодно график). Консультации проводятся регулярно в течение всего учебного года.

Организованы следующие мероприятия:

1. Выявление причин успеваемости обучающихся через индивидуальные беседы, привлечение работы педагога-психолога.
2. Немедленное информирование классным руководителем родителей о пропуске уроков через телефонные звонки, сообщения.
3. Проведение профилактической работы с родителями ученика при выявлении недобросовестного выполнения домашнего задания или недостаточной работы.

Работа учителя-предметника со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися и их родителями проводится по направлениям:

1. Проведение входного, промежуточного, итогового контроля с целью выявления уровня знаний обучающегося.
2. Взаимодействие учителя-предметника, классного руководителя и родителей.
3. Контроль сформированности УУД у обучающихся «группы риска». Были предложены меры предупреждения неуспеваемости ученика:
 1. Формировать познавательный интерес к учению положительных мотивов.
 2. Подходить индивидуально к учащемуся
 3. Оповещать родителей об успеваемости учащихся.

Факторы, влияющие на школьную мотивацию

Одной из основных задач для нашей школы остаётся социально-психологическая реабилитация и адаптация к современным условиям проблемных подростков, которые по различным причинам не смогли продолжить обучение в обычных школах.

Какие факторы повлияли на школьную успеваемость учеников?

Школьная неуспеваемость может сформироваться в ответ на любое неблагополучие ребенка. Стойкая школьная неуспеваемость – это следствие воздействия внешних и внутренних факторов, которые можно разделить:

1. Биологические факторы неуспеваемости связаны с состоянием здоровья обучающегося.
2. Социальные связаны с общественными условиями, в которых живет и развивается учащийся.
3. Психологические факторы, которые связаны с возрастными и индивидуальными особенностями обучающегося.

Чтобы всего этого избежать, администрация школы, учителя-предметники ставим на первое место вопрос мотивации учащихся к обучению.

В начале учебного года, учителя предметники, педагоги-психологи, социальные работники путем срезов знаний, анкетирования и тестирований обучающихся, определяют уровень учебной мотивации, уровень сформированности УУД и по каким принципам необходимо строить работу, чтобы учащимся хотелось учиться. По результатам проведения учителями анализа обученности обучающихся мы пришли к выводу, что практически все обучающиеся имеют низкую мотивацию, следствием которой и послужило неуспеваемость учащихся в других образовательных учреждениях. Систематическое отставание обучающихся в уровне усвоения содержания образования по сравнению с предусмотренной учебной программой и образовательными стандартами привело к тому, что полноценное обучение становится невозможным. Спустя некоторое время обучения в школе можно понять, появилась или нет мотивация у обучающегося.



Рисунок 1. По каким признакам можно понять, что у ребенка есть мотивация

В связи с тем, что большинство обучающихся МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185 склонны к снижению учебной мотивации, мы проводим профилактику снижения учебной мотивации, а именно:

1. создаем детям из группы риска ситуации успеха на уроках:

Прием «Скрытая инструкция»

Если видите, что обучающийся боится приступить к делу, так как уверен в своем провале, помогите ему начать. Намекните, на что стоит обратить внимание в процессе работы над заданием.

Пример

Какие фразы помогут ребенку сориентироваться

- «Возможно, лучше всего начать с.....»
- «Выполняя работу, не забудь о.....»
- «В условии задачи есть скрытая подсказка».

Прием «Внесение мотива»

Покажите, ради чего он что-то делает, кому будет хорошо после выполнения работы.

Пример

Какие фразы помогут ребенку осознать свои мотивы

- «Ты это делаешь для того, чтобы хорошо написать контрольную работу, итоговый зачет».
- «Это повлияет на твою оценку в триместре».

2. устраняем пробелы в знаниях силами учителей (индивидуальные консультации, разноуровневые задания и т.д).

3. повышаем самооценку и уверенность обучающихся в себе, снимаем тревожность и перенапряжение (работа педагогов-психологов, социальных педагогов).

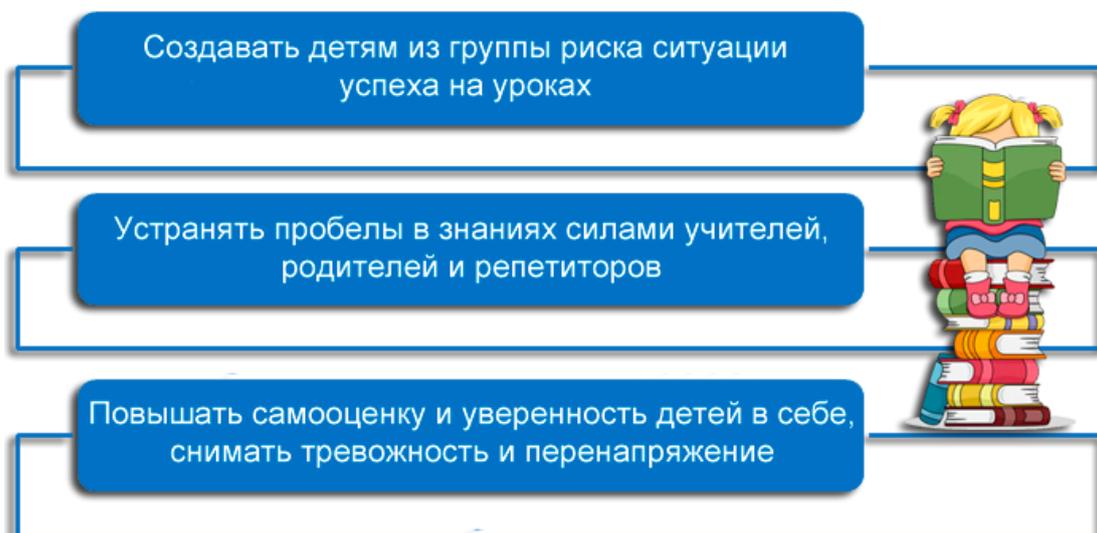


Рисунок 2

Учителя ОУ 185 опираются на основные пять принципов работы с детьми, чтобы сформировать и поддержать учебную мотивацию школьников.

✓ **Принцип 1. Учитывайте уровень познавательного развития обучающихся.**

Отслеживайте, с какими учебными задачами школьник может справиться своими силами, а что способен сделать только с помощью взрослого. С учетом этого давайте ученику задания. Если он хорошо ориентируется в какой-то теме, ему будет по силам выполнить задание самостоятельно. Если какие-то учебные действия у обучающегося еще не сформированы, организуйте совместную деятельность.

Пример

Какую совместную деятельность вы можете организовать с учеником

1. Разбор задания у доски.
2. Разбор задания с места.
3. Разбор сложных вопросов по теме.

Когда ученик самостоятельно выполняет задание, которое ему «не по силам», ошибки снижают его учебную мотивацию. Поэтому так важно отслеживать уровень познавательного развития учащегося и консультировать его, когда это необходимо.

✓ **Принцип 2. Вовлекайте обучающихся в школьную жизнь**

Когда ребенок активно вовлечен в учебную и внеучебную деятельность, это поддерживает его интерес к школе. Отдельные неудачи и так называемый «скучный» материал уже не так влияют на мотивацию к обучению.

Пример

Как вовлекать учеников в школьную жизнь

1. Предлагайте участвовать в подготовке творческих проектов.

2. Приглашайте в кружки и секции.

3. Устраивайте общеклассные мероприятия: огоньки, экскурсии, походы в театр или музей.

✓ **Принцип 3. Создайте атмосферу позитивного общения**

Ученику приятно находиться в школе, когда взрослые его принимают и понимают, и со сверстниками он хорошо общается. Благоприятная психологическая атмосфера способна мотивирует детей к обучению в различном возрасте. А в подростковом периоде это иногда единственный значимый мотив, который поддерживает интерес подростка к школе.

✓ **Принцип 4. Развивайте у обучающегося познавательную и социальную активность.**

Познавательной активностью называют все виды активного отношения к обучению. Это стремление к новым знаниям и навыкам, к самообразованию. Социальная активность – все виды активного отношения к обучению как к общению и сотрудничеству с учителем.

✓ **Принцип 5. Научите детей контролировать свою учебную мотивацию**

Постепенно от возраста к возрасту нужно формировать у учеников навык волевого контроля учебной деятельности. Это нужно, чтобы обучающийся испытывал потребность учиться даже тогда, когда «не интересно» и учебный материал не соответствует его способностям и потребностям. По факту, это самомотивация школьника, которая подстегивает его продолжать обучение, даже когда не хочется.

Методы диагностирования у обучающихся низкого уровня учебной мотивации

Разработана и успешно внедряется в МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185 программа «Работа с обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию».

Цель этой программы: организовать работу педагогического коллектива школы, направив её на обеспечение успешного усвоения базового уровня образования обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию. Программа предполагает решение следующих задач: выявление обучающихся, составляющих «группу риска» на текущий учебный год; организацию в школе классов педагогической поддержки для более дифференцированного подхода в процессе обучения, создание комфортных условий для работы и учёбы обучающихся, имеющих низкую мотивацию, организацию помощи, обеспечивающей успешность обучающимся в учебной деятельности; обеспечение обучающихся алгоритмом выполнения всех видов письменных заданий, работы с книгой по заданию учителя, устного ответа; обеспечение полноценного личностного, интеллектуального и профессионального развития обучающихся на каждом возрастном этапе; консультирование родителей по вопросам воспитания детей, создания благоприятного микроклимата и т.д.

Разработана методика индивидуального воспитания. Для отслеживания результатов воспитания используется методика измерения уровня воспитанности ученика.

Большое значение в воспитании подростков имеют, на наш взгляд, и мероприятия, которые стали традиционными:

- тематические недели;
- проведение праздников (Новый год, 8 марта, День всех влюбленных, День здоровья, последний звонок, День защиты детей и т.д.);
- участие в различных творческих конкурсах.

Для выявления таких обучающихся разработана методика, которая позволяет диагностировать обучающихся, имеющие низкую мотивацию в обучении.

✓ **Метод наблюдения**

Некоторые признаки низкой учебной мотивации можно выявить путем простого наблюдения:

Личностный смысл обучения. Незамотивированный ученик не видит смысла в обучении. Учеба для него – навязанный процесс. Задания не выполняет, если знает, что его не проверят. К знаниям и саморазвитию не стремится. Часто такое отношение разделяют друзья и семья ученика.

Мотивы. В таблице приведены мотивы обучающихся. Их можно разделить на три группы:

Группа	Мотивы	Как проявляются
1	Познавательные	Ученик стремится получить новые знания, отработать учебные навыки, саморазвиваться
	Социальные	Обучающийся хочет получить знания, чтобы быть полезным обществу, выбрать профессию
2	Внешние	Стимулируют учебную деятельность, но напрямую не связаны с ней. Например, обучающийся стремится к хорошим отметкам, чтобы продемонстрировать одноклассникам свои способности
	Внутренние	Связаны с учебной деятельностью. Например, ученику интересно находить способы решения задач
3	К достижению успеха	Учащийся понимает: необходимо стараться, чтобы получить результат
	К недопущению неудач	Ученик объясняет неуспех отсутствием способностей или невезением, а успехи – везением или легкостью задания

Низкомотивированный ученик не воплощает мотивы в учебную деятельность, не умеет ставить конкретные цели обучения. Не понимает связь

образования и развития личности. Не связывает получение образования с будущей профессиональной жизнью. Педагогу важно раскрыть в ребенке стремление к учебе, самореализации, лидерству, общению и т. д. Незамотивированный ученик отличается неустойчивым поведением.

Педагогические воздействия семьи и школы оказывают кратковременный эффект. В учебных ситуациях обучающийся пассивен. Занимается посторонней деятельностью на уроке: общается, фантазирует, привлекает внимание провокационным поведением, рисует и др. Для оценки причины низкой учебной мотивации педагог-психолог проводит психологические опросники по методикам М.В. Матюхина (для 8-11(12) классов). *«Изучение мотивационной сферы учащихся»* и М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина.

В школе разработаны и реализуются программы «Психолого-педагогического сопровождения учащихся с девиантным поведением», «Организация работы с обучающимися, имеющими низкую мотивацию».

Психологическая диагностика (индивидуальная групповая) и психологическая коррекция проводится с целью психолого- педагогического изучения обучающихся, определения индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявлении причин в обучении, развитии, социальной адаптации.

Проведение диагностического минимума учащихся группы «риска», с целью выявления причин социальной дезадаптации. Диагностика социально-психологической адаптации учащихся 9-х классов к предметному обучению. *Диагностика школьной тревожности м.Филлипса, анкета оценки уровня школьной мотивации для обучающихся 9-х классов.*

Подготовка методических рекомендаций для педагогов и родителей по профилактике девиантного поведения детей.

Проведение групповой диагностики по профориентации среди учащихся 9-классов с целью формирования адекватного представления учащихся о своем профессиональном потенциале на основе самодиагностики и своих индивидуально-психологических особенностях, адаптации к социальным условиям и требованиям рынка труда.

Итог этой работы: заполнение профориентационной карты с фиксированием результатов диагностики, позволяющей наметить и осуществить дальнейшую образовательную траекторию обучающегося, выбор будущей профессии. Интерпретация результатов диагностики позволяет сформулировать определенные рекомендации для педагогов, связанные с обучением и повышением мотивации к обучению.

С целью сохранности контингента обучающихся, консультативная работа включает в себя оказание помощи обучающимся, их родителям, участникам образовательного процесса в вопросах развития, воспитания и обучения, коррекции поведения.

Виды работ: еженедельные групповые консультации, индивидуальные консультации проводились по инициативе самих участников образовательного

процесса и по приглашению психолога, по результатам которых были выданы определенные рекомендации.

Консультации с педагогами по проблемам, связанным с обучением, повышением учебной мотивации. Рассмотрение конфликтных ситуаций в учебно-воспитательном процессе: причины, пути их решения (по запросу педагогов). Проведение итоговых консультации по выбору учебного заведения, подготовке к ЕГЭ.

Диагностика неуспеваемости

✓ **Экспресс-метод диагностики неуспеваемости** позволяет быстро оценить степень педагогической запущенности ребенка. Предложите ученику задание на проверку базовых знаний по предмету. Когда будете составлять задание, ориентируйтесь на свою предметную область и на материал, который уже изучили. Каким должно быть задание, смотрите на рисунке 2.



Рисунок 3. Каким должно быть задание для экспресс-диагностики

Пример

Какие задания можно предложить ученику:

1. Дайте определение понятию: что такое процент?
2. Напишите формулу для вычисления: как решить уравнение $2x^2 - 3x - 2 = 0$?
3. Продолжите ряд: царство – тип – класс – отряд...?
4. Приведите примеры: какие животные относятся к хищникам, а какие – к млекопитающим?

Признак неуспеваемости – ученик не выполнил задание.

✓ **Прием «Три на три»**

Позволяет понять, способен ли обучающийся усвоить учебный материал. Ученику необходимо выполнить простое задание, а затем сделать это же задание еще дважды, предварительно рассказав алгоритм решения простой задачи. Если обучающийся не сможет выполнить задание даже с третьей попытки, значит, у него проблемы с обучаемостью, и нужна консультация педагога-психолога. Психолог поможет понять, к какой сфере относятся трудности: познавательной, эмоциональной или мотивационной.

Пример

Какие задания можно предложить обучающемуся

1. Читайте один фрагмент текста три раза в день.
2. Решайте одно уравнение три раза в день, либо решайте его прототипы
3. Разбирайте предложение по составу три раза в день.

Интервалы между первым, вторым и третьим разом могут быть любыми.

Главное, выполнить задание трижды за один день.

Личностно-ориентированное обучение

С введением Федерального государственного стандарта основного общего и среднего общего образования обучение становится личностно-ориентированным, где в центре стоит ученик со своими личностными качествами, и процесс обучения строится в зависимости от возможностей и запросов ребенка, его желаний.

1. Даем обучающимся больше самостоятельности

При личностно-ориентированном обучении мы для детей не столько надзиратель, от которого исходят все требования, сколько помощник, консультант, советник. Контролировать обучающихся все равно нужно, чтобы сохранить дисциплину, но позволяя им проявлять инициативу. Ведь у учеников уже есть знания и опыт, которые им нужно учиться применять в жизни. Когда оцениваем знания и умения учащихся, берем в расчет усилия, которые они прикладывают к выполнению тех или иных заданий.

Пример

Чем учитель-помощник отличается от учителя-надзирателя

На уроке обучающимся нужно решить задачу. Учитель-надзиратель озвучивает время на ее выполнение и самоустраняется, требуя соблюдать тишину. Учитель-помощник говорит ученикам, что во время работы они могут задавать ему уточняющие вопросы, но так, чтобы не мешать другим. При этом обучающиеся вправе решить задачу тем способом, который считают для себя предпочтительнее.

2. Принимаем каждого обучающегося таким, какой он есть

По возможности, стараемся учитывать эмоциональное состояние учеников, с которыми работаем, принимаем их морально-этические и нравственные ценности. Уважительно относимся к затруднениям обучающихся по теме, которую с ними разбираете. Даже когда вам кажется, что тема легкая. Организуйте с учениками равноправный диалог: они не должны бояться говорить о том, что у них не получается. По возможности, индивидуально проговаривайте с каждым ребенком его трудности. Иначе непонимание темы усугубится, образовательные результаты снизятся, и ученик может перейти в категорию неуспевающих по вашему предмету.

3. Ведите с обучающимися диалог

Важно уважительно относиться к затруднениям обучающихся по теме, которую с ними разбираете. Даже когда вам кажется, что тема легкая. Организуйте с учениками равноправный диалог: они не должны бояться

говорить о том, что у них не получается. По возможности, индивидуально проговаривайте с каждым ребенком его трудности. Иначе непонимание темы усугубится, образовательные результаты снизятся, и ученик может перейти в категорию неуспевающих по вашему предмету.

Пример

Что говорить обучающемуся, когда видите у него трудности с заданием

Хорошие фразы: «Тебя что-то смущает?», «Ты собираешься нарисовать схему, а как ты это будешь делать?», «Тебе нужна помощь?». Это доброжелательный призыв к диалогу, от которого ученик вряд ли откажется.

4. Учитесь взаимодействовать с каждым учащимся

Каждый из обучающихся уникален и неповторим. При этом модели поведения школьников, как правило, имеют свои причины.

В большинстве случаев нам не дано узнать истинные причины поведения учеников. Но вы можете выстроить с обучающимися доверительные отношения, чтобы сформировать у них правильную учебную мотивацию и нормы поведения.

Чтобы сохранить у обучающихся мотивацию и поддержать конструктивное общение, организуйте педагогическую поддержку. Помните, что в педагогическом сопровождении нуждаются и сильные, и слабые ученики. Поддерживать обучающегося – значит верить в него.



Рисунок 4. Как стоит поддерживать обучающегося

Главным итогом вашей поддержки станет вера обучающегося в себя, его адекватная самооценка.

В МБВ(С)ОУ В(С)ОШ №185 активно применяются в управленческой практике технологии работы с обучающимися, имеющие низкие образовательные результаты. Результатом деятельности образовательной организации является положительное воздействие на мотивацию обучающихся и поддержание их интереса к образовательному процессу, определение факторов, влияющие на школьную успеваемость обучающихся, применения методов диагностирования у обучающихся низкого уровня учебной мотивации, внедрение диагностического инструментария для определения уровня неуспешности обучающихся на уроках.

После реализации программы работы с обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию, неуспевающими и слабоуспевающими обучающимися в образовательной деятельности произойдут следующие изменения:

1. Повысится уровень мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности учащихся.

2. Повысится уровень предметных и метапредметных результатов учебной деятельности по итогам промежуточной аттестации.

3. Повысится количество обучающихся с положительными результатами государственной итоговой аттестации.

4. Сформируется готовность и способность учащихся к саморазвитию и самообразованию на основе мотивации к обучению и познанию.

5. Сформируется готовность и способность осознанно выбирать и строить дальнейшую индивидуальную траекторию образования на базе ориентировки в мире профессий и профессиональных предпочтений с учетом устойчивых познавательных интересов.

Список использованной литературы

1. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. [Текст] / В.П.. Беспалько – М.: Педагогика, 2009. – 190 с.

2. Загвязинский В. И. Теория обучения. Современная интерпретация 2001 -192с.

3. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии: Учеб. пособие. - М., 1998.

4. <https://nsportal.ru/shkola/dopolnitelnoe-obrazovanie/library/2015/01/14/sovremennye-pedagogicheskie-tehnologii-v>

5. <http://prom-nadzor.ru/content/dolzhnostnaya-instrukciya-pedagoga-dopolnitelnogo-obrazovaniya>

ПОВЫШЕНИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАДАНИЙ ПО ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Копылова Татьяна Владимировна, заместитель директора по учебной работе,
МАОУ СОШ №23 имени Ю.И. Батухтина МО город Нижний Тагил

1. Введение

На первом месте среди причин, которые выделяют педагоги, объясняя низкие образовательные результаты обучающихся, – это низкая учебная мотивация. К сожалению, со стороны педагогов, чаще всего, – это только констатация факта. Они не воспринимают низкую учебную мотивацию как фактор, на который они могут влиять, приводя в доказательство требования к содержанию образования, программный материал, имеющиеся условия и т.д. В лучшем случае повышение учебной мотивации для педагога – это проведение дополнительных индивидуальных и групповых консультаций для восполнения сформированных учебных дефицитов посредством «упрощения подачи материала».

При этом очевидно, что повышение учебной мотивации будет способствовать повышению качества образования. Именно при наличии мотивации образовательный процесс раскрывает свою сущность, не «скатываясь в натаскивание». Мотивированный обучающийся стремится не просто «прислушаться», но и «прожить» содержание образования.

Оптимальной основой для повышения мотивации на уроке может стать использование заданий по функциональной грамотности. В тексте ФГОС ООО, утвержденного приказом Министерства Просвещения РФ №287 от 31.05.2021, есть определение функциональной грамотности, это «способность решать учебные задачи и жизненные проблемные ситуации на основе сформированных предметных, метапредметных и универсальных способов деятельности» (пункт 35.2). Эта задания всегда практикоориентированы и требуют нестандартных подходов в обучении. В любом случае, применение традиционных методов обучения (репродуктивных) при решении заданий по функциональной грамотности слабо эффективно. Именно поэтому данные задания «мобилизируют» педагогов на поиск новых актуальных практик и приемов.

Основной проблемой в повышении учебной мотивации являются сложности в осуществлении контроля. В основном, для педагога это становится самоконтролем: необходимо выбрать либо актуальные методы и приемы работы («интересно учимся»), либо приблизить содержание образования к их личному опыту («могу увидеть это в жизни»). Кроме того, делать это необходимо и регулярно. Для заместителей руководителя практически невозможно отследить эффективность работы педагога по повышению мотивации на каждом уроке, тем более, что положительный результат может быть отсрочен.

Таким образом, использование заданий по функциональной грамотности в контексте повышения учебной мотивации будет эффективным при наличии четкого управленческого алгоритма.

2. Практическая часть

2.1. Цели и задачи применения практики

Цель практики: разработать и реализовать управленческий механизм контроля процесса использования заданий по функциональной грамотности на уроках в контексте повышения учебной мотивации обучающихся.

Задачи:

1. Рассмотреть и проработать основные подходы к использованию заданий по функциональной грамотности на уроках,
2. Выработать единые подходы к оцениванию заданий по функциональной грамотности,
3. Проанализировать цифровые образовательные ресурсы, предлагающие задания по функциональной грамотности,
4. Разработать и внедрить «Дневник самоконтроля» по использованию заданий по функциональной грамотности на уроках с указанием уроков и перечнем заданий,
5. Выбрать и аккредитовать (внутренняя аккредитация) экспертную группу из педагогических работников и представителей родительской общественности для контроля реализации «Дневника самоконтроля»,
6. Провести разработку и защиту проектов, имеющих в основе задания по функциональной грамотности (креативная и глобальная компетентность),
7. Проанализировать эффективность проведенной работы по результатам ВПР (сравнение с результатами предыдущего года, в том числе с выделением процента выполнения отдельных заданий, имеющих формат заданий по функциональной грамотности) и метапредметных контрольных работ.

2.2. Целевая группа

Целевая группа: педагоги школы.

2.3. Содержание деятельности по реализации практики

Таблица 1. Основное содержание деятельности по реализации практики

Этап	Содержание и методы реализации	Необходимые условия и ресурсы	Результат
Рассмотрение основных подходов к использованию заданий по функциональной грамотности на уроках	Вариант №1. Проведение погружения в проблему методом «педагогического дайвинга» - в течение одного дня педагоги сами решают задания по функциональной грамотности, работают в группах, определяют эффективные приемы использования этих заданий на уроках. Ответственный – заместитель директора по УР	Высокий уровень подготовленности по данному направлению заместителя директора по УР (посещение мастер-классов и курсов повышения квалификации из варианта №2). Предпочтительно каникулярное время для проведения мероприятия	Актуализация опыта педагогов по использованию на уроках заданий по функциональной грамотности (требования, условия, ресурсы и т.д.)
	Вариант №2. Обучение на курсах повышения квалификации, обязательное условие – очный режим и наличие практических заданий	Сторонняя организация, предлагающая курсы повышения квалификации, удовлетворяющие требованиям	
Выработка единых подходов к оцениванию заданий по функциональной грамотности	Проведение педагогического совета по данной теме. Предварительно: педагоги получают идентичные работы с решениями заданий и оценивают данные решения. Для заседания заместитель директора проводит анализ представленных оцениваний с указанием расхождений	Проведение предварительного анализа подходов к оцениванию заданий по функциональной грамотности педагогами начальной школы и основной школы, педагогами – математиками и педагогами-гуманитариями	Выработка единых требований к оцениванию заданий, определение ошибок, не влияющих на результат.

<p>Анализ цифровых образовательных ресурсов, предлагающих задания по функциональной грамотности</p>	<p>Члены методического совета школы анализируют ресурсы, в том числе печатные и цифровые, предлагающие задания по функциональной грамотности и заполняют в гугл-документах таблицу с колонками: ресурс // ссылка // плюсы в использовании // примечание. Таблица доступна для всех педагогов</p>	<p>Наличие соответствующего уровня компетентности для работы в гугл-документах у членов методического совета. Наличие доступа к банку заданий по функциональной грамотности</p>	<p>Формирование оптимального банка заданий по функциональной грамотности на уровне педагога</p>
<p>Разработка и внедрение «Дневника самоконтроля» по использованию заданий по функциональной грамотности на уроках с указанием уроков и перечнем заданий.</p>	<p>Каждый педагог заполняет «Дневник самоконтроля» на каждую неделю, где указывает: день недели // класс // используемое задание по функциональной грамотности // прием, метод. Возможно ведение «Дневника самоконтроля» в электронном виде в единой для всех таблице, чтобы была возможность реализовать «взаимообучение» посредством посещения уроков</p>	<p>Наличие возможности у педагогов работать в единой гугл-таблице</p>	<p>Формирование открытого образовательного пространства внутри школы, повышение степени ответственности за принятые решения (педагог сам выбрал это задание, сам определил прием, сам озвучил публично – через единую гугл-таблицу – свое намерение)</p>
<p>Аккредитация экспертной группы из педагогических работников и представителей</p>	<p>На добровольной основе формируется экспертная группа, которая непосредственно оценивает полноту реализации мероприятий, запланированных в «Дневнике</p>	<p>Наличие заинтересованных лиц.</p>	<p>Формирование экспертной группы</p>

<p>родительской общественности для контроля реализации «Дневника самоконтроля»</p>	<p>самоконтроля». Для подтверждения статуса внутреннего эксперта необходимо на заседании педсовета «проиграть» фрагмент урока с решением заданий по функциональной грамотности</p>		
<p>Разработка и защита проектов, имеющих в основе задания по функциональной грамотности (креативная и глобальная компетентность)</p>	<p>Проведение защиты итоговых проектов на уровне начального общего и основного общего образования на основе заданий по функциональной грамотности. Обучающимся предлагаются задания на выбор, педагог курирует разработку проекта. Защита проходит в рамках предметной недели «Лаборатория Функциональной Грамотности»</p>	<p>Банк заданий по функциональной грамотности: цифровые и печатные ресурсы</p>	<p>Расширение области использования заданий по функциональной грамотности в контексте реализации образовательных программ</p>
<p>Анализ эффективности проведенной работы по результатам ВПР</p>	<p>Для итогового педагогического совета заместитель директора по УР готовит анализ выполнения ВПР по сравнению с результатами предыдущего года, в том числе с выделением процента выполнения отдельных заданий, имеющих формат заданий по функциональной грамотности и результатов метапредметных контрольных работ</p>	<p>Данные платформы ФИОКО</p>	<p>Подтверждение / опровержение эффективности проделанной работы (влияния использования заданий по функциональной грамотности на уроках на повышение качества образования)</p>

2.4. Ресурсное обеспечение реализации практики

1. Организация, реализующая курсы повышения квалификации, направленных на анализ использования заданий по функциональной грамотности на уроках,
2. Цифровые и печатные образовательные ресурсы с банком заданий по функциональной грамотности,
3. Платформа ФИОКО.

2.5. Опыт применения

Схожий алгоритм решения выявленных проблем был апробирован при реализации мероприятий проекта «Развитие творческого потенциала педагогов школы, функционирующей в сложных социальных условиях», получившего статус федеральной инновационной площадки (приказ Министерства Просвещения РФ №318 от 18.12.2018 г.). Основная идея - создание «поля самореализации» для педагогов посредством внедрения современных техник и приемов, актуальных для конкретной школы в конкретный момент с учетом сложных социальных условий (неоднородность контингента, значительное число обучающихся с ОВЗ и находящихся в трудной жизненной ситуации, средняя нагрузка педагога – 26 часов). Один раз в месяц педагоги «погружаются» в современные техники и приемы (актуальные и обладающие потенциалом в повышении качества образования в школе), затем разрабатывают планы уроков, снимают видео и выкладывают в Youtube. Каждый педагог может просматривать уроки коллег и голосовать. Всего запланировано три потока занятий, что позволяет проследить уровень воздействия проведенной работы на качество образования. Таким образом, проходит также подготовка к введению новой модели аттестации педагогов.

2.6. Полученные результаты реализации практики

Данный проект находится в стадии реализации в МАОУ СОШ №23 имени Ю.И. Батухтина. На данный момент проведен «педагогический дайвинг» по варианту №1. Педагоги погрузились в проблему, актуализировали для себя связь понятий «функциональная грамотность» и «качество образования». В рамках обратной связи 85% педагогов были удовлетворены проделанной работой, 76% определили для себя алгоритмы дальнейшей работы.

2.7. Перспективы использования, возможности тиражирования практики

Практика готова к использованию в любой образовательной организации, определившей для себя в качестве основного риска низких образовательных результатов – «низкая учебная мотивация».

2.8. Список литературы:

1. Методика оказания адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющим низкие

образовательные результаты обучающихся // <https://fioco.ru/Media/Default/Documents/>

2. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации №287 от 31.05.2021 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ ВНЕДРЕНИЕ МОДЕЛИ ТВОРЧЕСКОЙ И КОММУНИКАТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ «СОЦИАЛЬНАЯ СМЕЛОСТЬ»

Евдокимова Людмила Михайловна, учитель, канд.пед.наук,
Воротникова Оксана Сергеевна, заместитель директора по УД МАОУ СОШ
№ 48 МО «город Екатеринбург»

1. ВВЕДЕНИЕ

Творчество и коммуникативные способности дают нам возможность взаимодействовать и обеспечивать сохранение общества в ходе смены поколений. Для того, чтобы обеспечить успешную социализацию ребенка на этапе получения школьного образования недостаточно дать ему только знания и умения, необходимо выполнение ряда условий, формирующих соответствующую образовательную среду. Именно с этой целью была создана модель творческой и коммуникативной реализации обучающихся МАОУ СОШ № 48 «Социальная смелость», способствующая повышению качества образования обучающихся.

Инновационность предложенной модели можно рассматривать с разных сторон. Во-первых, формы работы, направленные на создание условий для успешной творческой и коммуникативной реализации детей используются не спонтанно, не ситуативно. Создана целостная система, оформленная в модель. Во-вторых, модуль «Проба социальных ролей» уникален в том плане, что создан, иницируется, реализуется и корректируется самими детьми. Педагоги являются помощниками, наставниками. В-третьих, данная модель обеспечивает цикличность: чем больше ролей – тем выше уровень социальной смелости – тем еще в большем количестве социальных ролей хочется себя попробовать, чтобы выбрать свою – личную, индивидуальную, неповторимую, социальную роль, являющуюся основой успешной творческой и коммуникативной реализации. В-четвертых, обширный круг социально-педагогического партнерства и сетевого взаимодействия способен обеспечить максимально эффективные условия для разносторонней реализации обучающихся. В-пятых, в реализации модели активно принимают участие обучающиеся всех уровней образования, с различными социальными статусами, особенностями здоровья, образовательными потребностями. В-шестых, успешная самореализация каждого ученика является основополагающим фактором повышения качества образования в целом, т.к. базируется на индивидуальных потребностях, интересах, индивидуализированном подходе к обучающемуся.

Проект направлен на совершенствование воспитательного и образовательного процесса в МАОУ СОШ № 48 в области повышения качества образования через реализацию модели успешной социализации обучающихся.

2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

2.1. Цель и задачи проекта

Цель проекта заключается в создании максимально эффективных условий, оформленных в модель, с целью повышения качества образования через развитие творческой активности, коммуникативной компетенции, формирование социальной смелости и успешной социализации каждого обучающегося МАОУ СОШ № 48.

Задачи проекта:

1. Создать и реализовать в образовательном процессе модель творческой и коммуникативной реализации обучающихся, способствующую повышению качества образования.
2. Проанализировать эффективность инновационного проекта на базе мониторинговых исследований.
3. Создать оптимальную образовательную среду, способствующую успешной реализации модели.
4. Сформировать, в результате реализации модели, компетенции, характеризующие творческую и коммуникативную личность обучающихся.

2.2. Целевая аудитория - обучающиеся и родители МАОУ СОШ № 48

2.3. Содержание деятельности по реализации проекта

Модель творческой и коммуникативной реализации обучающихся, способствующая повышению качества образования включает три модуля на каждом уровне образования.

Все модули обеспечены авторскими одноименными программами. Безусловно, реализация модулей происходит не только на том уровне образования, которая указана в схеме. Образовательные составляющие каждого из модулей пронизывают весь образовательный процесс. Однако, именно такое распределение модулей обусловлено возрастными особенностями обучающихся на соответствующем уровне образования.

Уровень начального общего образования (НОО)



МОДУЛЬ 1. «ТВОРЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ»

Кратко о педагогической технологии «Эстетико-педагогические условия развития творческого мышления младших школьников»

Данная педагогическая технология была победителем городского конкурса «Инновационный Олимп – 2009» и многих иных конкурсов. *Цель педагогической деятельности:* практически внедрить и обеспечить эффективное функционирование в образовательном процессе эстетико-педагогических условий, способствующих развитию творческого мышления младших школьников. Реализация цели происходит через решение поставленных задач. *Новизна работы:* состоит в соединении педагогических условий с эстетическими, направленными на развитие творческого мышления с учетом воздействия эстетических качеств среды на физиологическом, психологическом, интеллектуальном уровнях ребенка. Эстетико-педагогические условия развития творческого мышления включают: учебно-дизайнерские условия; социально-эмоциональные условия; эвристико-дидактические условия; индивидуально-творческие условия.

Кратко о проекте «Эстетикотерапия как фактор сохранения психосоматического здоровья младших школьников»

Проект был победителем городского конкурса программ «Здоровый учитель – Здоровый ученик», участником 9-ой Международной конференции «Педагогические системы развития творчества» и победителем городского конкурса «Инновации в образовании» -2011, призером Всероссийского конкурса «Элита Российского образования» - 2017, призером (2 место) регионального этапа всероссийского конкурса «Учитель здоровья России» - 2021.. *Цель проекта:* сохранение психосоматического здоровья младших школьников средствами эстетикотерапии. *Практическая значимость и новизна работы* состоит в выявлении и организации терапевтического

воздействия на психику и соматику младшего школьника эстетических качеств среды и их синтеза, присутствующих в образовательном процессе. Эстетикотерапия в образовательном процессе представляет собой единство трех основных структурных блоков: художественная терапия, музыкальная терапия и театральная терапия.

Кратко о программе внеурочной деятельности «Клуб семейного чтения ЧУДО»

Программа была победителем городского конкурса «Есть идея – 2014», Всероссийского конкурса «Мой выбор» - 2015.

Педагоги всерьез озадачены проблемой детского чтения. В современных семьях и дети, и родители читают все меньше и меньше, заменяя чтение «гаджетами». Для решения данной проблемы создана программа внеурочной деятельности «Клуб семейного чтения «ЧУДО»: Ч - читай, У - узнавай, Д - думай, О - обсуждай» (далее Клуб) для семей обучающихся 1 – 4 классов. *Цель программы:* создание необходимых условий для формирования устойчивой осознанной потребности к чтению и самостоятельной читательской деятельности обучающихся в кругу семьи. Занятия по программе объединены в 4 уровня: первый – «В ЧУДО-Стране»; второй - «Тайны особого видения или авторские ЧУДЕСА; третий - «ЧУДЕСНЫЕ шалости или юмористические произведения для детей»; четвертый - «ЧУДЕСА в родном краю». Семьям необходимо пройти все 4 уровня программы. В каждом уровне по 9 занятий (этапов) продолжительностью 45 минут. Занятия проводятся 1 раз в месяц, всего 36 занятий в год. На занятиях присутствуют семьи детей, которым заранее дается задание для представления его на этапе. По прохождении каждого уровня семьям выдается волшебный предмет. В конце реализации программы семьям присваивается звание «Магистров чтения».

МОДУЛЬ 2. «ПРОПЕДЕВТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ»

Кратко о программе внеурочной деятельности для обучающихся начальных классов «Я – Человек мире Людей»

Проект «Я – человек в мире людей» - победитель городского конкурса «Педагогическая инициатива» - 2016. Основной *целью* пропедевтики профессионального самоопределения является формирование у младших школьников интереса к трудовой и профессиональной деятельности. Программа предполагает изучение внутреннего мира младших школьников, изучение личностных особенностей с помощью психодиагностики, ролевых игр, психотренинга. Происходит первичное знакомство с миром профессий. Учащиеся учатся строить личностный профиль, временную перспективу. Программа включает две тесно взаимосвязанные и переплетающиеся между собой части: 1. Психодиагностика направленности и внутреннего мира младших школьников. 2. Тренинговая часть – проведение занятий по

изучению внутреннего мира.

МОДУЛЬ 3. «ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ».

Кратко о программе внеурочной деятельности «По следам МУЗ»

Программа трижды победитель конкурса на право благотворительной поддержки Представителей Палаты Законодательного Собрания Свердловской области. Цель программы заключается в формировании устойчивого интереса обучающихся к мировой культуре и традициям родной страны как основы успешной социализации и самореализации. Программа имеет две базовые структурные части: внеурочные занятия, внешкольная деятельность. Основными направлениями деятельности программы являются: 1. Информационно-познавательное. 2. Экскурсионное. 3. Лекторское. 4. Поисковое. 5. Архивное

Уровень среднего общего образования (СОО)



МОДУЛЬ 4. ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ

(с модулем можно познакомиться на официальном сайте школы, в заголовки – активная ссылка)

Новизна проектной идеи состоит в тесном переплетении различных направлений гражданско-патриотического воспитания подрастающего поколения и объединении различных видов деятельности (познавательной, трудовой, краеведческой, поисковой, творческой и др.), направленных на усвоение патриотических, гражданских, нравственных понятий и правовых норм поведения, на приобретение умений и навыков. Цель: создание условий для формирования и развития личности, обладающей качествами гражданина-патриота своей страны. Воспитание у подрастающего поколения правовой культуры, любви и уважения к своему Отечеству. Проект реализуется путем системной деятельности по следующим взаимосвязанным

направлениям: 1. Духовно-нравственное. 2. Культурно-историческое 3. Гражданско-правовое. 4. Военно–патриотическое. Проект строится на базе активной деятельности школьного музея Боевой Славы ОМОН Свердловской области на основе социального взаимодействия со структурами МВД.

МОДУЛЬ 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

(с модулем можно познакомиться на официальном сайте школы, в заглавии – активная ссылка)

По своему содержанию дополнительное образование детей является всеохватывающим. Именно поэтому оно в состоянии удовлетворять самые разнообразные интересы личности. В нашей школе дополнительное образование детей представлено целым рядом *направлений*: художественно-эстетическое; научно-техническое; физкультурно-оздоровительное; военно-патриотическое; социально-педагогическое; культурологическое. Модель организации дополнительного образования в МАОУ СОШ № 48 строится на основе тесного взаимодействия школы с рядом учреждений и организаций дополнительного образования детей. Такое сотрудничество осуществляется на регулярной основе. Перечень социальных партнеров отражен в модели социализации обучающихся (Приложение 1).

МОДУЛЬ 6. «ПРОБА СОЦИАЛЬНЫХ РОЛЕЙ»

(с модулем можно познакомиться на официальном сайте школы, в заглавии – активная ссылка)

Социальная проба, как основная часть социального проектирования, — особый вид деятельности подростка, который позволяет ему решать основные задачи возраста: формировать свою Я - концепцию и мировоззрение; устанавливать новые способы социального взаимодействия с миром взрослых. В ходе учебной деятельности школьника социальную пробу можно рассматривать как мотивационную компоненту, как методический прием организации учения. *Целями* социальной пробы являются: осознание подростком информации о своем социальном окружении, способах взаимодействия с социумом, уровне своей социальной эффективности; получение качественно нового опыта социального взаимодействия и овладение им (опытом); присваивание информации о своем взаимодействии с социумом как составной части мировоззрения. *Предполагаемые формы реализации модуля:* волонтерское движение; социальные акции; редакция школьной газеты; проекты: «Голос – дети», «Автодром», «Велотрек», «Охранник» и др.; мастер-классы; агитбригады; наставничество.

Уровень основного общего образования (ООО)



МОДУЛЬ 7. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

(с модулем можно познакомиться на официальном сайте школы, в заглавии – активная ссылка)

Общая *цель* профориентационной работы - подготовка учащихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности. Система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим *направлениям*: профессиональное просвещение, включающее профинформацию, профпропаганду и профагитацию. Предварительная профессиональная диагностика, направленная на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии. Профессиональная консультация, нацеленная в основном на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии со стороны специалистов-профконсультантов. Профессиональный отбор (подбор) с целью выбора лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с нею трудовые обязанности. Социально-профессиональная адаптация. Профессиональное воспитание, которое ставит своей целью формирование у обучающихся чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства”.

МОДУЛЬ 8. САМОУПРАВЛЕНИЕ

(с модулем можно познакомиться на официальном сайте школы, в заглавии – активная ссылка)

В настоящее время самоуправление школьников - необходимый компонент содержания современного воспитания личности, так как с помощью ученического самоуправления создаются условия, способствующие непрерывному личностному росту каждого школьника. *Задачи ученического самоуправления*: предоставить обучающимся реальную возможность участвовать в прогнозировании, организации, исполнении и анализе работы школы; защищать права и законные интересы обучающихся; способствовать развитию аналитического мышления, активной гражданской позиции, коммуникативных и социальных компетентностей. Основные *формы* самоуправления в школе: Совет старшеклассников; волонтерский

отряд; тренерско-преподавательская деятельность обучающихся; наставничество и шефство над младшими классами, ветеранами.

МОДУЛЬ 9. МЕДИАЦИЯ

(с модулем можно познакомиться на официальном сайте школы, в заглавии – активная ссылка)

Служба медиации (примирения) является социальной службой, действующей в школе на основе добровольческих усилий обучающихся. Служба осуществляет работу с конфликтными ситуациями, возникающими внутри школы. Школьная служба примирения как форма организации самостоятельной деятельности обучающихся по освоению навыков само- и взаимопомощи в процессе разрешения конфликтных ситуаций призвана оказывать помощь всем участникам образовательного процесса. Глобальная задача службы - сделать так, чтобы максимальное число конфликтов разрешалось восстановительным путем. *Примерные примирительные программы:* 1. Программа примирения жертвы и обидчика (встреча по заглаживанию вреда). 2. Программа примирения в семье. 3. Школьная и общественная конференция. 4. Семейная конференция. 5. «Круги заботы».

2.4. Механизмы реализации и ресурсное обеспечение реализации проекта

1. Поиск и оценка потребностей в инновационном проекте.
2. Технологизация идей проекта.
3. Прогнозирование изменений, коррекция.
4. Организация деятельности по реализации.
5. Оценка последствий.

2.4.1. Организация деятельности по реализации инновационного проекта

Организационно-управленческая и исполнительская деятельность

Мероприятия	Сроки
1. Создание рабочей (инициативной, проектной, творческой) группы по внедрению проекта	Сентябрь
2. Разработка и утверждение рабочей группой плана-графика (сетового графика) реализации проекта	Октябрь
3. Проведение анализа содержания реализуемого проекта на ее соответствие требованиям ФГОС, с точки зрения ее эффективности и необходимости в системе образования области	Октябрь
4. Корректировка проекта, дополнения, изменения	Ноябрь
5. Определение необходимых ресурсов, расходных материалов, методического, материально-технического оснащения проекта.	Ноябрь

6. Разработка программы реализации проекта в соответствии с выявленными потребностями в данном проекте.	Декабрь
---	---------

2. Кадрово-методическая деятельность

1. Подготовка рабочей группы и тьюторов по внедрению проекта	Сентябрь-декабрь
Повышение профессионального уровня педагогов, участвующих в реализации проекта через:- курсовую переподготовку (создание, корректировка плана-графика повышения квалификации);- создание системы школьной методической работы, обеспечивающей сопровождение внедрения проекта;- участие в семинарах, конференциях и др. мероприятиях;- обучение работе в информационно насыщенной среде (ИТ-технологии)	В течение срока проекта

3. Информационно-аналитическая деятельность

1. Дистанционная связь с сайтами образовательных организаций, заинтересованных в проекте	В течение года
2. Обновление содержания сайта школы с целью информирования общественности о результатах и перспективах реализации проекта	В течение срока
2. Мониторинг цифровых ресурсов, необходимых для реализации проекта. Обновление ресурсов в течение всего срока реализации проекта.	В течение срока
3. Введение электронного документооборота. Создание сетевых папок общего доступа (виртуальная учительская)	Текущее

4. Контрольно-диагностическая деятельность

1. Ведение мониторинга внедрения проекта в систему образования области	По полугодиям
2. Разработка (корректировка) общей (единой) системы оценки образовательных результатов, с обоснованием использования разных оценочных шкал, процедур, форм и их соотношения.	Декабрь

2.4.2. Ресурсное обеспечение реализации проекта

1. Интеллектуальные ресурсы	Все руководители и педагоги ОУ имеют педагогическое образование, руководитель проекта – кандидат педагогических наук, профессор РАЕ. Проект имеет достаточное и необходимое методическое обеспечение. Реализация проекта базируется на локальных актах и программах ОУ, соответствующих представленным модулям.
2. Материальные ресурсы	Школа обеспечена всеми необходимыми материальными ресурсами: учебные кабинеты с оборудованным АРМ педагога; информационно-библиотечный центр, Актовый зал, два спортивных зала, зал ритмики, спортивный стадион, спортивный корт, ресурсный класс , столовая, школьный музей Боевой Славы ОМОН, медицинский кабинет, два кабинета для логопедических занятий, кабинет психолога, кабинет правовой помощи и медиации.
3. Профессиональные ресурсы	Образовательные: все педагоги ОУ имеют первую и высшую квалификационные категории; один кандидат педагогических наук, один отличник народного просвещения. Медицинские: штатный медицинский работник на постоянной

	основе (фельдшер), способный оказать медицинскую помощь. Правоохранительные: служба охраны и безопасности, заместитель директора по правовому регулированию, имеющий юридическое образование Психотерапевтические: психолог с высшим психологическим образованием, два штатных логопеда, социальный педагог, четыре тьютора, имеющим специализированное образование
4. Правовые ресурсы	Заместитель директора по правовому регулированию с юридическим образованием; нормативно – правовые документы ОУ имеются в полном объеме.
5. Организационные ресурсы	Организационные ресурсы описаны выше. Имеются в полном объеме: управление и администрирование проекта, рабочая группа, локальные акты, условия для реализации проекта. Широкая сеть социального партнерства и сетевого взаимодействия.
6. Управленческие ресурсы	Управление проектом осуществляется менеджерами проекта: заместителем директора по УД и педагогом – к.п.н.; создана рабочая группа с целью реализации проекта на всех уровнях образования. Общее управление осуществляет директор школы.
7. Нравственно – волевые ресурсы	инновационная готовность педагогического состава, благоприятный социально-психологически климат, нравственно-волевой заряд проектантов
8. Информационные ресурсы	Информационно-библиотечный центр; постоянно действующий официальный сайт МАОУ СОШ № 48 , где информируется о проекте; страница школы в ВК «Территория 48» ; страница МАОУ СОШ № 48 в Инстаграмм Информация о проектах и программах в рамках реализации проекта содержится на страницах и сайтах педагогов – разработчиков: Диссертация http://www.dissercat.com/content/estetiko-pedagogicheskie-usloviya-razvitiya-tvorcheskogo-myshleniya-u-mladshikh-shkolnikov Мультиурок.рф https://multiurok.ru/lu17/files Инфоурок.рф https://infourok.ru/user/evdokimova-lyudmila-mihaylovna?owner=guest Личный сайт https://evdokimovalu.ucoz.ru
9. Финансовые ресурсы	Финансирование проекта осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств автономного общеобразовательного учреждения 48.

2.5 Социальное партнерство и сетевое взаимодействие

Школа имеет очень широкий круг социального партнерства, которое помогает успешно решить задачи, поставленные проектом, эффективно решать вопросы воспитания, образования, профориентация обучающихся МАОУ СОШ № 48. Круг социального партнерства описан на сайте школы в разделе [«Социальные партнеры»](#).

Реализуется модель сетевого взаимодействия «Школы на равных +наставник» ОО № 141, 163, 48,171 - наставник ОО № 2. Формы взаимодействия: обмен опытом, взаимопосещение уроков, мастер-классы, разбор сложных тем по предметам, где дети испытывают сложности. Целью совместной деятельности данных школ является создание благоприятных условий для повышения педагогического и ресурсного потенциала и преодоление за счет этого разрыва в образовательных возможностях и

достижениях обучающихся, обусловленных социально-экономическими, территориальными факторами и сложностью контингента.

Сетевое взаимодействие МАОУ СОШ № 48 реализует с целью выравнивания условий получения качественного образования. Заключен договор сетевого взаимодействия со Свердловским областным педагогическим колледжем (ГАПОУ «СОПК») по реализации программы «Фитнес инструктор» и проекта «Наставничество». Всего наставников 38 (14 из числа педагогов и 24 из числа обучающихся). Опыт реализации наставничества по модели «Студент-ученик» был представлен городскому сообществу в 2021 году.

Осуществляется сетевое взаимодействие с микрорайонными образовательными организациями № 171, 63, 48. Заключен договор с образовательной организацией «Фонд поддержки талантливых детей и молодежи «Золотое сечение», реализация Сторонами основной общеобразовательной программы естественнонаучной направленности основного общего образования «Экосистемная биология» с использованием сетевой формы для обучающихся 7 классов.

2.6. Возможные риски реализации проекта

Возможные риски	Пути решения
«Сбой» в социальном партнерстве. Объективные (субъективные) условия, которые могут стать препятствием к проведению мероприятий, запланированных совместно с социальным партнером.	Составлять альтернативные планы с возможностью замены времени, места проведения мероприятия.
Повышенный детский травматизм при реализации проектов «пробы социальных ролей».	Усиление контроля со стороны педагогов и родителей.
Психологический риск: ребенок взял на себя слишком много социальных ролей, запутался и не может выбрать. Или наоборот, «заработал звездную болезнь».	Социальное партнерство с психологами центров «Семья и школа», «Диалог» и др.
Недопонимание родителями: зачем так много всего?	Проведение тематических родительских собраний, лекториев, работа «Школы для родителей», активное привлечение родителей к реализации модели.

2.7. Критерии и показатели оценки результатов и эффективности проекта

Критерий оценки результатов	оценки достоверности	Показатели
1. Критерии эффективности научно-методического обеспечения проекта	1.1. Степень востребованности и реализации нормативных и локальных актов в рамках проекта: распоряжений, приказов, положений	1.1.1 Соответствие локальных актов соответствующим видам деятельности в рамках проекта. 1.1.2. Наличие вносимых изменений, корректировок в локальные акты в ходе реализации проекта. 1.1.3. Заинтересованность субъектов проекта в следовании нормативным и локальным актам.
	1.2. Степень реализации пед. технологий, программ в рамках проекта	1.2.1. Реализация программы, технологии в полном содержательном и временном объеме. 1.2.2. Достижение запланированных программой, технологией результатов.
	1.3. Эффективность и целесообразность мониторинговых исследований.	1.3.1. Наличие диагностического инструментария. 1.3.2. Проведение соответствующих мониторинговых исследований с фактическими результатами
2. Критерии эффективности образовательного пространства, способствующего реализации проекта	2.1. Качества взаимоотношений участников проекта: педагогов, родителей, обучающихся.	2.1.1. Выстроенная система гуманистических взаимоотношений участников проекта. 2.1.2. Степень готовности педагогов к ученическому самоуправлению и социальным пробам. 2.1.3. Конфликтность образовательной среды. Качество разрешения конфликтных и спорных ситуаций. 2.1.4. Возможность свободной творческой и социальной самореализации. 2.1.5. Благоприятность эмоционального климата
	2.2. Эффективность информационного пространства проекта	2.2.1. Степень доступности различных источников информации для реализации модулей проекта для всех участников проекта. 2.2.2. Степень информированности участников проекта о ходе его реализации и эффективности. 2.2.3. Возможность свободного информационного обмена с различными организациями и личностями в ходе реализации проекта (в т.ч. СМИ).
	2.3. Эффективность системы социального партнерства и	2.3.1. Сохранение и расширение сферы социального партнерства. Подключение новых организаций к реализации проекта. 2.3.2. Разработка новых программ в

	<p>сетевого взаимодействия</p>	<p>системе дополнительного образования и внеурочной деятельности, способствующих успешной социализации обучающихся.</p> <p>2.3.3. Достижение программами дополнительного образования запланированных результатов и целей.</p>
	<p>2.4. Эффективность мероприятий, проводимых в рамках проекта.</p>	<p>2.4.1. Соответствие проведенных мероприятий составленному плану.</p> <p>2.4.2. Количество участников мероприятий со стороны всех субъектов образовательного процесса и степень их участия.</p> <p>2.4.3. Качество проведенных мероприятий.</p> <p>2.4.4. Предложения по введению новых мероприятий в рамках реализации проекта.</p>
<p>3. Критерии социализированности обучающихся, как основного результата проекта</p>	<p>3.1. Когнитивный</p>	<p>3.1.1. Знание обучающимися своих склонностей, интересов, индивидуальных особенностей.</p> <p>3.1.2. Владение способами самодиагностики и саморазвития.</p> <p>3.1.3. Знание предметной стороны профессиональной деятельности.</p> <p>3.1.4. Понимание значения профессионального самоопределения.</p>
	<p>3.2. Мотивационный</p>	<p>3.2.1. Устойчивые познавательные интересы.</p> <p>3.2.2. Адекватная самооценка</p> <p>3.2.3. Устойчивая мотивация к саморазвитию, самосовершенствованию, успешной социализации</p>
	<p>3.3. Деятельностный</p>	<p>3.3.1. Проявление волевых усилий в достижении поставленных целей.</p> <p>3.3.2. Готовность к исследовательской, творческой, преобразовательной, коммуникативной деятельности.</p> <p>3.3.3. Владение соответствующими навыками, умениями, компетенциями, обеспечивающими успешную социализацию</p>
<p>4. Критерий повышения качества на всех уровнях получения образования</p>		<p>4.1. Повышение качества образования на уровне НОО в соответствии с мониторингом ОО</p> <p>4.2. Повышение качества образования согласно внешнего мониторинга (ГКР, ВПР)</p> <p>4.3. Повышение результатов ОГЭ и ЕГЭ</p>

2.8. Показатели успешной социализации обучающихся в соответствии с запланированными результатами на каждом уровне получения образования

Характеристики обучающихся начальной школы

- проявляет активность при участии в массовых мероприятиях;
- взаимодействует с другими членами коллектива;
- с интересом посещает занятия;
- имеет представление о предполагаемом продукте деятельности;
- не мешает другим детям на занятии;
- демонстрирует свои достижения в других социальных группах;
- правильно организует свое рабочее место;
- не требует излишнего внимания педагога;
- ориентируется в предлагаемых видах деятельности;
- способен творчески самовыражаться в предпочитаемых видах деятельности.

Характеристики обучающихся средней школы

- высказывает свои идеи, соблюдает процедуру при работе в группе;
- проявляет доброжелательность в оценках работ других обучающихся;
- высказывает свои идеи по поводу создания продукта деятельности;
- оценивает процесс деятельности;
- формулирует детальное представление об ожидаемом результате;
- осознает значимость посещения детского объединения;
- стремится исправить указанные ошибки;
- проявляет активность при участии в различных мероприятиях;
- выполняет несложные проекты;

Характеристики обучающихся старшей школы

- планирует активность объединения в различных массовых мероприятиях;
- владеет способами систематизации и получения информации;
- проявляет творческий подход к делу;
- анализирует свои достижения в процессе деятельности;
- предполагает перспективы использования полученных знаний в своей жизнедеятельности;
- понимает значимость своей работы;
- демонстрирует навыки сотрудничества, приобретенные в детском объединении, и переносит их в другие социальные группы;
- воспринимает профессиональные замечания;
- проявляет удовлетворение своими достижениями в объединении;
- определяет и выполняет свою часть коллективной работы;
- разрешает противоречия;
- делает свои выводы и принимает решения; успешно справляется с кризисами взаимодействия совместно с группой;
- анализирует потребность окружающих в данном виде деятельности;

- успешно справляется с кризисами взаимодействия совместно с членами группы;
- проводит объективный анализ результатов своей деятельности в группе
- проявляет творческий подход в разработке проекте;
- стремится к самореализации, саморазвитию, получению новых знаний, умений;

В области формирования личностной культуры:

1. Усвоение обучающимися базовых национальных ценностей, духовных традиций народов России.
2. Укрепление у подростка позитивной нравственной самооценки, самоуважения и жизненного оптимизма.
3. Развитие эстетических потребностей, ценностей и чувств.
4. Развитие способности открыто выражать и аргументировано отстаивать свою нравственно оправданную позицию, проявлять критичность к собственным намерениям, мыслям и поступкам.
5. Развитие трудолюбия, способности к преодолению трудностей, целеустремлённости и настойчивости в достижении результата.
6. Формирование творческого отношения к учёбе, труду, социальной деятельности на основе нравственных ценностей и моральных норм.
7. Формирование у подростка первоначальных профессиональных намерений и интересов, осознание нравственного значения будущего профессионального выбора.
8. Формирование экологической культуры, культуры здорового и безопасного образа жизни.

В области формирования социальной культуры:

1. Формирование российской гражданской идентичности, включающей в себя идентичность члена семьи, школьного коллектива, территориально-культурной общности, этнического сообщества, российской гражданской нации.
2. Развитие патриотизма и гражданской солидарности.
3. Развитие навыков и умений организации и осуществления сотрудничества с педагогами, сверстниками, родителями, старшими и младшими в решении лично и социально значимых проблем на основе знаний, полученных в процессе образования.
4. Формирование у подростков первичных навыков успешной социализации, представлений об общественных приоритетах и ценностях, ориентированных на эти ценности образцах поведения через практику общественных отношений с представителями различными социальных и профессиональных групп.
5. Формирование у подростков социальных компетенций, необходимых для конструктивного, успешного и ответственного поведения в обществе.
6. Усвоение гуманистических и демократических ценностных ориентаций.

7. Формирование культуры межэтнического общения, уважения к культурным, религиозным традициям, образу жизни представителей народов России.

В области формирования семейной культуры:

1. Формирование представлений о значении семьи для устойчивого и успешного развития человека.
2. Укрепление у обучающегося уважительного отношения к родителям, осознанного, заботливого отношения к старшим и младшим.
3. Усвоение таких нравственных ценностей семейной жизни как любовь, забота о любимом человеке, продолжение рода, духовная и эмоциональная близость членов семьи, взаимопомощь и др.
4. Знание традиций своей семьи, культурно-исторических и этнических традиций семей своего народа, других народов России.

2.9. Методологический инструментарий оценки эффективности проекта

Методологический инструментарий предусматривает использование следующих методов.

Тестирование (метод тестов) – исследовательский метод, позволяющий выявить степень соответствия планируемых и реально достигаемых результатов духовно-нравственного развития, воспитания и социализации учащихся путем анализа результатов и способов выполнения учащимися ряда специально-разработанных заданий.

Опрос – получение информации, заключенной в словесных сообщениях учащихся. Для оценки эффективности деятельности образовательного учреждения по формированию духовно-нравственной культуры и социализации учащихся используются следующие виды опроса:

- *анкетирование* - эмпирический социально-психологический метод получения информации на основании ответов учащихся на специально подготовленные вопросы анкеты;
- *интервью* - вербально-коммуникативный метод, предполагающий проведение разговора между исследователем и учащимися по заранее разработанному плану, составленному в соответствии с задачами исследования духовно-нравственного развития и социализации учащихся. В ходе интервью исследователь не высказывает своего мнения и открыто не демонстрирует своей личной оценки ответов учащихся или задаваемых вопросов, что создает благоприятную атмосферу общения и условия для получения более достоверных результатов;
- *беседа* – специфический метод исследования, заключающийся в проведении тематически направленного диалога между исследователем и учащимися с целью получения сведений об особенностях формирования духовно-нравственной культуры и социализации учащихся

Психолого-педагогическое наблюдение – описательный психолого-педагогический метод исследования, заключающийся в целенаправленном восприятии и фиксации особенностей, закономерностей развития и воспитания учащихся. В рамках мониторинга духовно-нравственного развития учащихся предусматривается использование следующих видов наблюдения:

- *включенное наблюдение* – наблюдатель находится в реальных деловых или неформальных отношениях с учащимися, за которыми он наблюдает и которых он оценивает;
- *узкоспециальное наблюдение* – направлено на фиксирование строго определенных параметров (психолого-педагогических явлений) духовно-нравственного развития, воспитания и социализации учащихся.

Психолого-педагогический эксперимент

В рамках психолого-педагогического исследования следует выделить три этапа:

Этап 1. Контрольный этап исследования - диагностические методики, ориентированные на сбор данных в начале реализации проекта.

Этап 2. Формирующий этап исследования предполагает реализацию образовательным учреждением настоящего проекта.

Этап 3. Интерпретационный этап исследования ориентирован на сбор данных социального и психолого-педагогического исследований по завершению реализации проекта.

2.10. Опыт применение и результаты на каждом этапе реализации проекта

Проект реализуется с 2016 года в течение 5 лет.

- Проект был представлен и победил на следующих конкурсах:
- Конкурс районных инновационных площадок - 2015
- Городской конкурс «Есть идея» - 2015
- Региональный конкурс инновационных проектов «Серебряная Сова – 2016» - ГРАН ПРИ
- Всероссийский конкурс «Мои инновации в образовании – 2017» по инициативе Федерального Собрания РФ – 2 место

Информация о проекте и его структурных модулях содержится в различных социальных сетях и профессиональных сообществах (ссылки указаны в разделе ресурсное обеспечение проекта).

Результаты проекта по этапам

1 этап - инициализация и планирование

1. Создан теоретически обоснованный, системный проект.
2. Определена рабочая группа по реализации проекта.

3. Разработаны соответствующие локальные акты: приказы, распоряжения, положения, лежащие в основе проекта.

2 этап – реализация проекта

1. Проведены запланированные мероприятия в рамках проекта. Т.е., полная реализация проекта.

2. Достигнуты показатели (характеристики) успешной социализированности обучающихся в соответствии с запланированными результатами на каждом уровне получения образования (Приложение 2).

3 этап – анализ эффективности проекта

1. Доказана эффективность проекта на основе результатов мониторинга.

2. Открытость процесса реализации проекта: демонстрация и распространения педагогического опыта по ходу реализации проекта.

Результаты проекта по критериям

1. Критерий эффективности научно-методического обеспечения проекта

Все разработанные педагогические технологии, программы в рамках проекта были реализованы в полном объеме на 100%. Мониторинговые исследования целесообразны и показательны.

2. Критерий эффективности образовательного пространства, способствующего реализации проекта

В рамках проекта все его участники находились в тесных взаимоотношениях. Родители принимали самое активное участие в реализации проекта на всех ступенях образования.

Эффективность информационного пространства проекта была обеспечена трансляцией мероприятий на официальном школьном сайте: https://школа48.екатеринбург.рф/?section_id=193, на страницах ВК, Инстаграмм, личных сайтах и страницах в профессиональных сообществах педагогов (см. информационные ресурсы).

Эффективность системы социального партнерства сетевого взаимодействия подтверждена не только активным взаимодействием с постоянными партнерами, но и значительным расширением сети социального партнерства с организациями культуры и искусства: музеями, театрами, цирком и др.

Эффективность мероприятий, проводимых в рамках проекта, подтверждена во-первых, интересом обучающихся к мероприятиям и их количеством; во-вторых, достижениями обучающихся в конкурсах различного уровня.

Эффективность проекта подтверждается фактом повышения качества образования обучающихся.

С мероприятиями можно познакомиться на официальном сайте школы в разделе «Новости», а также в разделе [«Отчет о результатах самообследования»](#).

Мероприятия проводились по следующим направлениям

- Направление 1. Встречи с интересными людьми.
- Направление 2. Экскурсионная деятельность
- Направление 3. Проектная деятельность
- Направление 4. Конкурсное движение

3. Критерий социализированности обучающихся, как основного результата проекта

Мониторинг реализации проекта по указанным выше критериям и показателям, проведенный согласно диагностическому инструментарию, подтвердил эффективность использования данного проекта с целью формирования пропедевтических компетенций к профессиональному самоопределению личности. Данный вывод можно представить в виде следующей диаграммы:

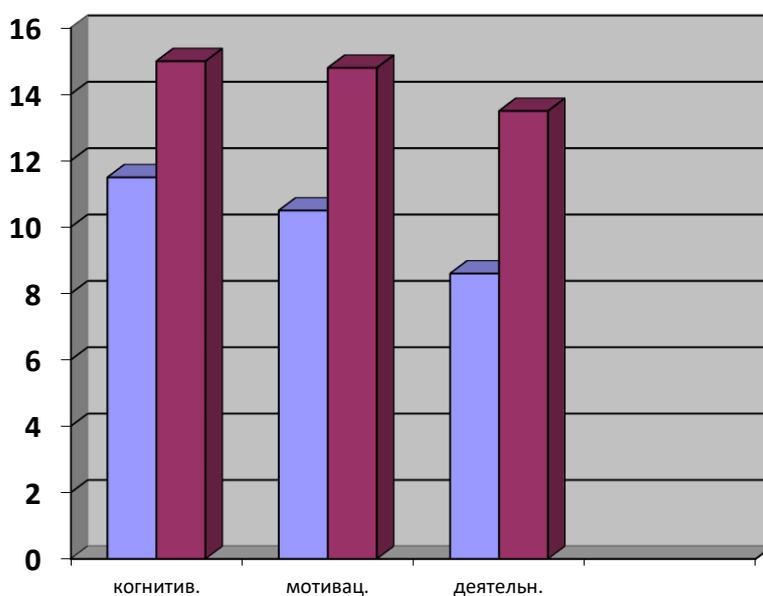


Рис.1. Диаграмма «Мониторинг пропедевтических компетенций к профессиональному самоопределению личности»

Общая ориентация обучающихся в мире и запас бытовых знаний повысились на 24%; мышление улучшилось на 15%; речь – на 25%; внимание – на 27%; направленность на приобретение знаний повысилась на 30%; эмоциональная тревожность снизилась на 23%; коммуникативные способности выросли на 45%. Если в начале реализации проекта свои профессиональные склонности смогли определить только 32% обучающихся, то через год – их стало 92% (только двое не смогли справиться с тестом).

Наблюдения показали, что обучающиеся стали заметно быстрее ориентироваться в окружающем мире; решать поставленные задачи; выполнять трудовые действия, соблюдая технику безопасности; более бережно относиться к природе, вещам; значительно поднялись дух патриотизма и познавательная активность; стали проявляться волевые усилия

и навыки самоконтроля; заметно развиваются коммуникативные и самооценочные навыки.

Результативность проекта доказана достижениями обучающихся на различных уровнях, победами автора проекта на профессиональных конкурсах, но не это главное. Главное – наши дети любят ходить в школу, мало болеют, а после уроков не слоняются без дела по улицам города и не сидят бесцельно у компьютеров, а заняты социально значимыми творческими делами.

4.Критерий повышения качества образования как глобальная цель реализации проекта

Качество обучения на уровне НОО в МАОУ СОШ № 48 стабильно увеличивается с 55 до 64% (в 2020-2021 уч.году). По итогам мониторинга образовательных результатов МАОУ СОШ № 48 показывает положительную динамику образовательных достижений. Результаты ЕГЭ по русскому языку составляют: 2019 год – средний балл - 63,6; 2020 год –78,05; 2021 год – 69,15. В 2020 году 100 баллов по русскому языку набрал 1 выпускник, от 80 баллов и выше в 2020 году – 9 выпускников, в 2021 году – 8 выпускников. Результаты ЕГЭ по математике (профильный уровень): 2019–45,93 б., 2020–63,18 б., 2020–49,09 б.

В 2021 году все обучающиеся 9-х классов успешно сдали ОГЭ по русскому языку и математике, в МАОУ СОШ № 48 нет выпускников 9-х классов, не преодолевших минимальный порог. Средний балл ОГЭ по русскому языку – 25 баллов (4,0). Средний балл ОГЭ по математике 13 баллов (3,24). За весь период проведения ВПР школа не входит в [список образовательных организаций с признаками необъективных результатов](#)

**Результаты ЕГЭ по математике (профильный уровень)
в 2019 и 2020 годах в ОО с низкими результатами**

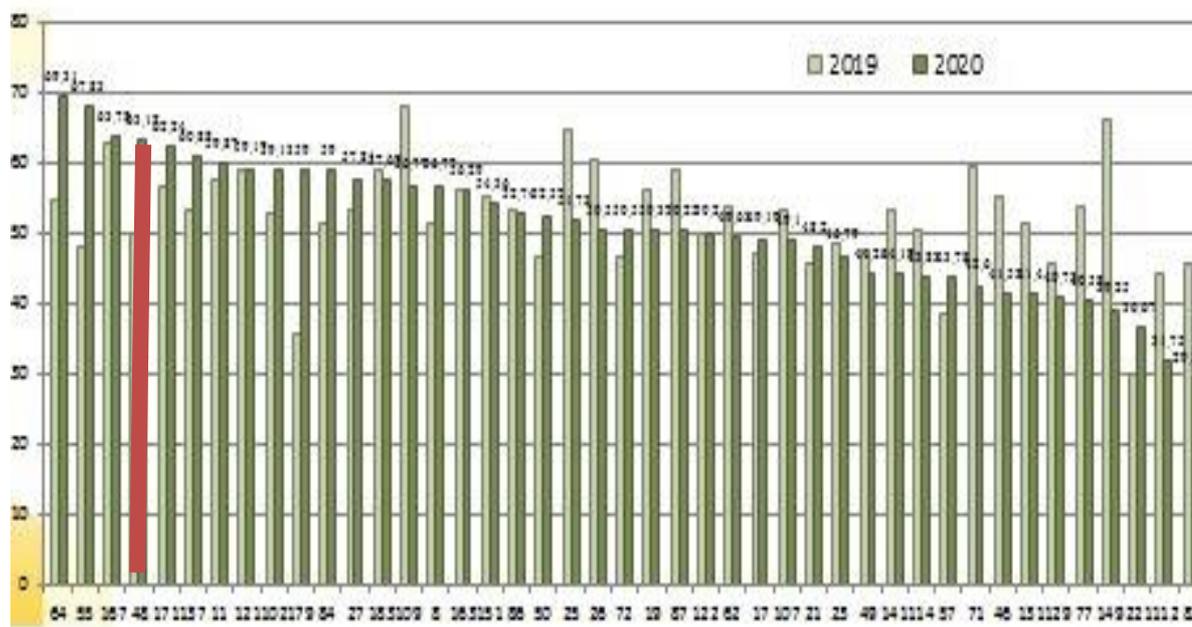


Рис. 3. Диаграмма «Результаты ЕГЭ по математике (профильный уровень) в 2019-2021 годах»

Таблица 1. Доля выпускников, получивших по результатам ЕГЭ высокие баллы (от 81 до 100) в 2020 году

Предмет	% обучающихся от числа сдававших экзамен	Количество обучающихся, чел.	Наивысший балл
Русский язык	47,05%	17	100 - 1 человек; 98 - 3 человека; 91 - 1 человек; 89 - 1 человек; 85 - 1 человек; 80 - 1 человек
Обществознание	9,09%	11	97 (1 человек)
Английский язык	25%	4	91 (1 человек)
Информатика и ИКТ	50%	2	88 (1 человек)
Математика (профильный уровень)	18,18%	11	84 - 1 человек; 80 - 1 человек

В 2021 году все обучающиеся 9-х классов успешно сдали ОГЭ по русскому языку и математике, в МАОУ СОШ № 48 нет выпускников 9-х классов, не преодолевших минимальный порог. За весь период проведения ВПР школа не входит в [список образовательных организаций с признаками необъективных результатов](#).

2.11. Перспективы использования, возможность тиражирования практики

Модель «Социальная смелость» реализуется в МАОУ СОШ № 48 на регулярной основе; ежегодно расширяются социальные связи и ресурсное обеспечение реализации проекта. Ввиду того, что проект не требует дополнительного материального обеспечения, охватывает обучающихся всех уровней образования не зависимо от образовательных потребностей, он может быть реализован как в полной мере, так и помодульно, в любой образовательной организации. Проект обладает открытостью, представлен в различных социальных сетях и профессиональных сообществах. Педагогический коллектив МАОУ СОШ № 48 всегда готов к сотрудничеству, обмену опытом, передаче инновационных авторских проектов педагогическому сообществу.

В 2021 году школа стала грантополучателем на реализацию мероприятий, направленных на полноценное функционирование и развитие русского языка, ведомственной целевой программы «Научно-методическое, методическое и кадровое обеспечение обучения русскому языку и языкам народов Российской Федерации» подпрограммы «Совершенствование управление системой образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». МАОУ СОШ № 48 был создан образовательный сайт «ФЕНИКС» для обучения иностранных граждан русскому языку. Впоследствии планируется расширение деятельности сайта по следующим направлениям:

- вовлечение в работу ОС «ФЕНИКС» обучающихся в рамках работы школьной Медиастудии (организована в 2021 году);
- разработка и реализация программ дистанционного обучения по различным предметам на русском языке для иноязычных граждан и обучающихся, с низкими образовательными результатами;
- вовлечение обучающихся в конкурсное движение, организацию и проведение мероприятий, посвященных русскому языку, русской культуре и науке.

2.12. Перечень научных и учебно-методических разработок по теме инновационного проекта и список литературы

1. Евдокимова Л.М. Большие заботы маленького школьника. – Екатеринбург: Рама Паблишинг, 2012. – 248с. – (Серия «Учебники для родителей»).

2. Евдокимова Л.М Великая Отечественная война в истории моей семьи. – СМИ «Конференц-зал», май 2012.

3. Евдокимова Л.М Эстетикотерапия как фактор сохранения психосоматического здоровья младших школьников. Педагогические технологии в образовательной практике Екатеринбурга: материалы 18 городских Педагогических чтений /под общ. ред. А.А.Симоновой, Н.А.Лопатюк. – Екатеринбург: МУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2012. С.134

4. Евдокимова Л.М Эстетико-педагогические условия развития творческого мышления младших школьников. Современная педагогика и психология: проблемы и тенденции развития: материалы 4 Международной заочной научно-практической конференции. 15 октября 2012г. / Гл.ред.Нечаев М.П.. – Чебоксары: Экспертно-методический центр, 2012. С.179.

5. Евдокимова Л.М Творческое развитие детей в системе инклюзивного образования. Воспитание и социализация подрастающего поколения: проблемы и решения: материалы районных педагогических чтений. – Екатеринбург: МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2013. С.96

6. Евдокимова Л.М Творческое развитие детей в системе школьного инклюзивного образования. Принципы и подходы к обучению и воспитанию в условиях модернизации образования: материалы II Международного фестиваля методических идей. 20 марта 2013 г. / под ред. М.П.Нечаева. – Чебоксары: Экспертно-методический центр, 2013. С. 171.

7. Евдокимова Л.М Творческое развитие детей в системе школьного инклюзивного образования. Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 11-14 ноября 2013г. / Науч.ред.д-р пед.наук, проф. Е.М.Дорожкин; д-р пед.наук, проф. В.А.Федоров. Екатеринбург: Изд-во Рос.гос.проф.-пед. Ун-та, 2013. Том II. С.8-11. УДК 376.1:37.036.5

8. Евдокимова Л.М. Эстетикотерапия как фактор сохранения психосоматического здоровья младших школьников. Педагогический альманах «Юбилейный». – Екатеринбург, МАОУ СОШ № 48, февраль 2014. С.25-31.

9. Евдокимова Л.М Программа внеурочной деятельности «Клуб семейного чтения ЧУДО». Всероссийский фестиваль «Мой выбор»: сборник методических разработок и педагогических идей. – Нижнекамск: МАОУ «Межшкольный учебный комбинат», 2014. С.17-21.

Список использованной литературы

1. Бестужев-Лада И.В. Поисковое социальное прогнозирование: перспективные проблемы общества. - М.: Просвещение, 1984.

2. Буева Л.П. Социальная среда и сознание личности. - М.: ВЛАДОС, 2007.
3. Волович А.С. Проблемы социализации выпускников средней школы: Автореф. Канд. Дис. - М., 1990.
4. Голубева Э.А. Воспитание и социализация, основные факторы социализации личности, их характеристика и значение. - М., 1989.
5. Гольдштейн А.П., Спрафкин Р.П. Развитие навыков подростков. - СПб.: Питер, 2000
6. Кравченко А.И. Социология. Общий курс. - М.: Логос, 2002
7. Квакин Д.В. Российская интеллигенция в оценке европейских интеллектуалов // Россия и Европа в XIX-XX вв. - М., 1996. С. 66-74.
8. Коган Л.Н. Социология в системе наук о человеке и обществе // Гуманитарий: Ежегодник. - СПб., 1995. С. 59-72.
9. Кон И.С. Социология личности. - М., 1967.
10. Машаров Ю. Таланты и их место в современном мире // Сибирь. Новосибирск, 1993. №1. С. 71-78.
11. Мерлин В.С. Очерк психологии личности. - Пермь, 1959.
12. Прогнозное социальное проектирование/Под ред. Т.М. Дридзе. - М., 1989.
13. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. - М., 2009.
14. Слостенин В., Исаев И., и др. Педагогика: Учебное пособие. - М.: Просвещение, 2001.
15. Сухомлинский В.А. «Методика воспитания коллектива». - М.: Просвещение, 1991.

Модель социализации обучающихся МАОУ СОШ № 48 «Социальная смелость»



Социальные партнеры

УрГПУ, УрФУ, УрГЭУ-СИНХ, Уральский гуманитарный институт, Уральский государственный аграрный университет, техникум им. Ползунова, техникум «Автоматика», «Ассоциация учреждений по содействию в развитии начального и среднего профессионального образования Свердловской области», Городской центр медицинской профилактики, ОМОН, Совет Ветеранов, госпиталь ветеранов, ГИБДД, газета «Вечерний Екатеринбург», МБУ «Диалог», ДЮЦ «Орфей», ДЮЦ «Вариант», ДЮЦ «Буревестник», ЦМПП «Семья и школа», МБУ «Одаренность и технологии», «Уральская государственная филармония», сеть магазинов «Живое Слово», спортивные школы, языковые и творческие центры, АНО «Никифоров».