Непрерывное педагогическое образование

№ 2/ 2021

научно-практический журнал



Курган

Департамент образования и науки Курганской области

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»

НЕПРЕРЫВНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Научно-практический журнал

Издается с декабря 2018 года
Выходит два раза в год

№ 2 (7)

Учредители:
Департамент образования и науки Курганской области

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»

Главный редактор:
Н.А. Криволапова – первый проректор – проректор по науке и инновационной деятельности ГАОУ ДПО ИРОСТ, д-р пед. наук, профессор

Заместитель главного редактора:
А.Б. Кочеров – директор Департамента образования и науки Курганской области

Редакционная коллегия:

Н.Н. Войткевич – проректор по учебно-методической работе ГАОУ ДПО ИРОСТ, канд. пед. наук, доцент

А.В. Шатных – руководитель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ГАОУ ДПО ИРОСТ, канд. пед. наук, доцент

Н.Д. Бобкова – профессор кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО ИРОСТ, д-р. пед. наук, доцент

Е.В. Алфеева – заведующая кафедрой дошкольного и начального общего образования ГАОУ ДПО ИРОСТ, канд. психол. наук, доцент

Л.Г. Бобкова – директор ГБПОУ «Курганский педагогический колледж», канд. пед. наук, доцент

А.Р. Дзиов – ректор ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет», канд. филол. наук, доцент

Е.В. Лунева – заведующий кафедрой социологии, социальной работы и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет», канд. биол. наук, доцент

Макет:

А.В. Толчинская – методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ГАОУ ДПО ИРОСТ

Адрес редакции и издателя:
государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий»
640000, Российская Федерация, г. Курган, ул. Пичугина, 38.
Тел./факс 8(3522) 65-12-90.
Сайт http://irost45.ru/.
E-mail: KIPK@yandex.ru.

Курган
2021

В номере:

МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Криволапова Н.А.
Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Курганской области 3

Ячменев В.Д.
Управление профессиональным развитием педагога на основе выявления профессиональных дефицитов и потребностей 12

НЕПРЕРЫВНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Шатных А.В.
Деятельность Центра непрерывного повышения профессионального мастерства по формированию регионального методического актива Курганской области 27

Епанчинцева Н.М.
Обеспечение организационно-методических условий профессионального роста педагогических и руководящих кадров северо-западного ОО 35

Кулешова О.Т.
Использование результатов всероссийских проверочных работ для совершенствования преподавания математики 40

Рухлов А.В.
О региональном проекте «Скорая педагогическая помощь» 46

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ

Еманова С.В., Воробьева Т.П.
Реализация личностно ориентированного подхода как условие формирования мотивации к проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся в учреждении дополнительного образования 51

Алфеева Е.В.
Современные взгляды на создание условий для развития личностного потенциала подростков на базе ОО 56

ОБРАЗОВАНИЕ, ВОСПИТАНИЕ, РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ: ИСТОРИЯ И ТЕОРИЯ

Дружинин В.И.
Методические рекомендации для менеджеров школ по экспертизе и оценке деятельности классного руководителя 62

Сведения об авторах 79

© Департамент образования и науки Курганской области
© Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий»

МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ



РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.А. Криволапова

В статье представлены региональные подходы в организации инновационной деятельности в Курганской области, содержание научно-методического сопровождения инновационных проектов и система научно-методического сопровождения педагогических и руководящих кадров.

Ключевые слова. *Сетевые инновационные проекты, региональные инновационные площадки, научно-методическое сопровождение инновационной деятельности, региональная система научно-методического сопровождения педагогических и руководящих кадров.*

В области образования целями государственной инновационной политики являются развитие и повышение эффективности образовательной сферы, увеличение вклада науки в развитие образования, усиление роли образования в решении важнейших социальных задач.

Среди основных функций государственных органов в инновационной сфере образования значимыми являются: 1) координация инновационной деятельности в образовании; 2) создание правовой базы инновационных процессов; 3) стимулирование инноваций в образовании и конкуренции в данной сфере.

Для обеспечения развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования, развития региональной системы образования и повышения качества предоставления образовательных услуг формируется инновационная инфраструктура.

Составной частью федеральной инновационной инфраструктуры в системе образования Российской Федерации является инновационная инфраструктура системы образования Курганской области, а также составной частью инновационной инфраструктуры социально-экономической сферы Курганской области.

Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности в системе образования включает в себя:

- выявление приоритетных направлений развития системы образования (образовательного учреждения);
- разработку методологической основы инновационной идеи, инновационного проекта (программы);
- проведение экспертизы инновационного проекта (программы), результатов (образовательных, управленческих, научно-методических) инновационной деятельности;
- координацию инновационной деятельности (научное руководство, кураторство, консультирование);
- организацию и проведение обучающих и методических мероприятий, авторских школ, вебинаров, семинаров и др.;
- проведение научных, исследовательских, экспериментальных разработок;

- организацию, проведение мониторинговых исследований и их анализ;
- подготовку и предоставление промежуточных и итоговых отчетов;
- обобщение результатов инновационной деятельности (публикации, учебные и методические пособия;
- информационное сопровождение (размещение информации на сайтах, в СМИ, в научных изданиях).

Координация научно-методического сопровождения деятельности инновационных площадок в региональной системе образования осуществляется Центром сопровождения проектов и программ ГАОУ ДПО ИРОСТ. Научное и организационное сопровождение деятельности инновационных площадок осуществляется в основном преподавательским составом института в рамках работы научного консультанта, научного руководителя или координатора проекта, которые назначаются по приказу Департамента образования и науки Курганской области по рекомендации областного координационно-экспертного совета по инновационной деятельности (ОКЭСИД).

Одной из наиболее эффективных форм организации инновационной деятельности являются разработка и реализация сетевых инновационных проектов.

Сетевой проект – это особая форма организации деятельности участников инновационного проекта, предполагающая сетевую кооперацию в осуществлении научно-исследовательской, проектной, образовательной деятельности, имеющей общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленные на достижение общего регионально значимого результата.

При разработке сетевого инновационного проекта определен следующий алгоритм деятельности:

- выявление ключевых проблем общих для всех участников;
- формирование сети участников для решения обозначенных проблем и определение направлений инновационной деятельности каждого участника сетевого проекта;
- разработка регионального инновационного проекта, определение ожидаемых результатов, планов реализации проекта, а также планов конкретных образовательных учреждений – участников проекта;
- экспертиза регионального инновационного проекта, рассмотрение его на областном координационно-экспертном совете по инновационной деятельности (ОКЭСИД), определение научного руководителя и координатора проекта от института;
- утверждение регионального инновационного проекта приказом директора Департамента образования и науки;
- формирование проектных команд, обучение команд образовательных организаций, подготовка тьюторских команд, организация обмена инновационными идеями и опытом их внедрения в образовательную практику;
- организация мониторинга реализации проекта на отдельных этапах его реализации;
- организация стажировок на базе региональных инновационных площадок для дальнейшего внедрения позитивных инновационных практик, технологий в массовую практику.

Научно-методическое сопровождение каждого сетевого проекта осуществляется в соответствии с планом и включает следующие этапы (рис. 1.).

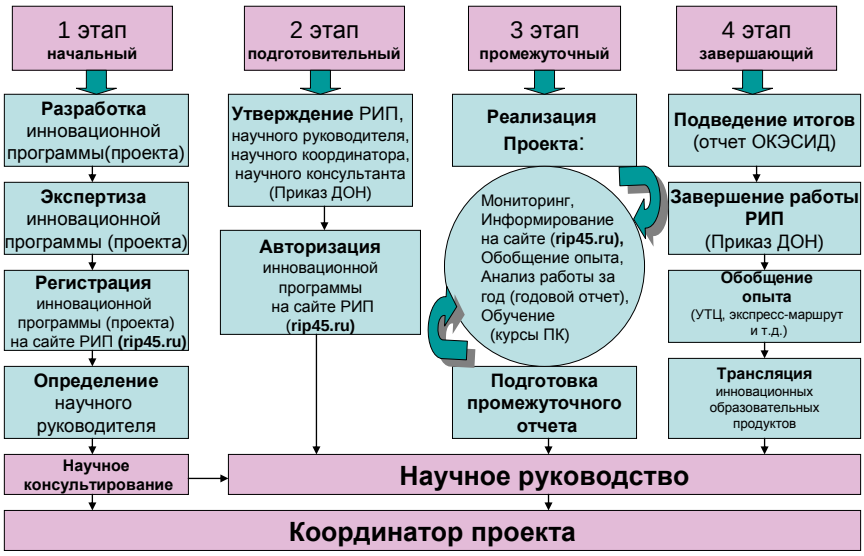


Рис. 1. Система научно-методического сопровождения региональных инновационных площадок

Итогами работы инновационных площадок являются управленческие, образовательные, научно-методические результаты, учебно-методические и диагностические материалы, разработанные и внедренные технологии:

- теоретические разработки (концепции, программы, модели) по вопросам организации образовательного процесса профориентационной работы, сетевого и социального партнерства и др.;
- документы и материалы, используемые в управлении образованием (нормативные документы, инструктивные и методические, концептуальные или аналитические материалы в соответствии с новыми подходами к управлению) и др.;
- образовательные программы (программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), общеобразовательные и общеразвивающие (основные, дополнительные));
- методические материалы для педагогов (методические пособия, рекомендации, разработки учебных или внеурочных занятий и др., обеспечивающих новое качество образования);
- учебные и дидактические материалы для обучающихся (УМК, учебные пособия, рабочие тетради, сборники упражнений, практикумов и др., соответствующие современным требованиям).

Сетевой принцип реализации проектов позволяет создать разветвленную сеть инновационных образовательных учреждений, которые становятся точками трансляции инновационного педагогического опыта в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Курганской области.

Созданная региональная инновационная инфраструктура позволяет организовать практико-ориентированное повышение квалификации (авторские школы, стажировки, мастер-классы, тренинги), реализовать модель адресной методической поддержки как руководящих, так и педагогических работников системы образования Курганской области, обеспечить проектирование индивидуальных образовательных маршрутов.

Имеющийся в образовании Курганской области инновационный опыт позволяет создать **региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Курганской области**, т.е. определить ее цели и задачи, принципы, организационные, содержательные основы деятельности структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кад-

ров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Нормативно-правовой основой создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указы Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. №16);
- государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от26.12.2017 г. №1642;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. №3273-р (основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста);
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 г. №37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 г. №Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. №Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказ Департамента образования и науки Курганской области от 28.04.2021 г. №440 «О создании Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

Созданная региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Курганской области является компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Она обеспечивает взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Курганской области направлена на:

- выстраивание единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центра непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ);
- обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее – ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов

к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных технологий работы с обучающимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Принципами формирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

1) соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование» региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

2) соответствие реализуемых в Курганской области мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

3) консолидация ресурсов региональной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

Региональная система научно-методического сопровождения включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

Одним из ключевых элементов этой системы является государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий» (далее – ГАОУ ДПО ИРОСТ), на базе которого создан и функционирует Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников. Основными функциями Центра являются формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования; проектирование индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, сформированных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ; тьюторское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров

с учетом современных программ ДПО (в том числе из федерального реестра).

Для обеспечения практико-ориентированного обучения педагогических работников и управленческих кадров используется потенциал инновационных (стажировочных) площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

В состав региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров входят:

- на муниципальном уровне: муниципальные методические службы Курганской области, муниципальные методические объединения;
- на институциональном уровне: научно-методический совет образовательной организации, методические объединения, творческие группы, профессиональные объединения педагогических работников, «наставнические пары» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник и молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию».

Все это позволяет создать образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, способствует развитию профессиональных компетенций и преодолению профессиональных дефицитов, позволяет организовать непрерывное профессиональное развитие педагогических работников на основе проектирования индивидуальных образовательных маршрутов.

Основные механизмы формирования и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определены распорядительным актом Департамента образования и науки Курганской области (Приказ Департамента образования и науки Курганской области от 23.07.2021 г. №1001а).

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКИ

1. Национальный проект «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. N16. – Текст : электронный. – URL: https://base.garant.ru/72192486/ (дата обращения: 10.12.2019).

2. Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. – Федеральное государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» – 2021. – 36с. – Текст : непосредственный.

3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 г. №Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров». – Текст : непосредственный.

4. Приказ Департамента образования и науки Курганской области от 23.07.2021 г. №1001а «Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Курганской области». – Текст : непосредственный.

Приложение
к Положению о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровожденияпедагогических работников и управленческих кадров Саратовской области

Глоссарий
терминов и понятий, используемых в Положении

«Горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее – программа ДПО).

Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

Менторство (здесь) – «управленческое наставничество», инструмент формирования управленческих кадров региона за счет обмена эффективными практиками между опытными управленческими командами и управленческими командами, испытывающими затруднения.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

Методическая работа – специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров.

Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – единый федеральный информационно-аналитический ресурс, формируемый посредством заполнения личных кабинетов субъектов Российской Федерации, включающий в себя сведения о кадровом составе, программах ДПО, в том числе включенных в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (далее – ФР ДПП), региональной инфраструктуре дополнительного профессионального образования, финансовом обеспечении, вовлечении педагогических работников в мероприятия региональной системы научно-методического сопровождения, информационных ресурсах (сайты организаций, системы дистанционного обучения, базы данных и т.д.), результативности работы системы и корреляции с результатами обучающихся общеобразовательных организаций.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной дея-

тельности(за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования).

Профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации (профессиональной переподготовке) и профессиональном развитии, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Сетевое сообщество педагогов – организационная форма социальной структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества.

Субъект научно-методической деятельности – организация, лицо, уполномоченная (ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ееединоличного исполнительного органа. В целях настоящего Положения к управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательнуюдеятельность.

Фасилитация (от англ. facilitate – помогать, направлять, облегчать) – одновременно процесс, группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение, т.е. специальные действия, направленные на организацию групповой работы. Цель фасилитации – нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно.

Федеральный координатор системы: федеральное государственное автономное

образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования и Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – Академия Минпросвещения России, федеральный координатор). Федеральный координатор является *оператором* единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования (далее – Портал ДППО), ведет федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования и осуществляет их сертификацию.

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, или структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессиональногомастерства педагогических работников.

Цифровая экосистема ДПО – информационно-аналитический ресурс, обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программам дополнительного профессионального образования, верификации, учету слушателей и анализу их результатов; включающий следующие модули: паспорт региональной системы ДППО; специализированная обучающая среда, федеральный реестр программ дополнительного профессионального педагогического образования.

THE REGIONAL SYSTEM OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL CO-CONDUCTING OF PEDAGOGICAL AND MANAGERIAL PERSONNEL OF THE KURGAN REGION

Nina A. Krivolapova

The article presents regional approaches to the organization of innovation activities in the Kurgan region, the content of scientific and methodological co-conducting of innovative projects and the system of scientific and methodological co-conducting of pedagogical and managerial personnel.

Keywords. *Network innovation projects, regional innovation platforms, scientific and methodological support of innovation activities, regional system of scientific and methodological support of pedagogical and managerial personnel.*



УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА НА ОСНОВЕ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ И ПОТРЕБНОСТЕЙ

В.Д. Ячменев

В статье рассматривается процесс построения индивидуального образовательного маршрута педагога на основе выявления его профессиональных дефицитов и потребностей в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Ключевые слова. *Профессиональное развитие педагога, профессиональные дефициты, профессиональные компетенции, индивидуальный образовательный маршрут педагога.*

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остается учитель. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому учитель, вне зависимости от стажа педагогической деятельности, должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к современным условиям профессиональной деятельности для того, чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. Инвестиции в развитие образования, обновление его материально-технической базы и содержания не будут давать ожидаемого эффекта, если уровень профессионального развития педагогических кадров не отвечает этим изменениям.

В связи с этим возникает необходимость управления профессиональным развитием педагога. Управление профессиональным развитием в каждой образовательной организации должно стать приоритетным направлением деятельности, комплексным целенаправленным процессом воздействия на педагога с целью достижения заранее спрогнозированного результата. Современные требования к профессиональным компетентностям педагогических работников образовательных организаций, определенные в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденном Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. N544н, связаны с изменениями в подходах к организации учебного процесса, использованию образовательных технологий, владению предметным содержанием [4]. Для осуществления системности в работе с педагогами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления повышения профессиональной компетентности:

- повышение научной, теоретической, практической, психолого-педагогической, методической подготовки педагога;
- изучение и освоение педагогом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;

- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организация творческой деятельности педагога.

Педагог – субъект профессиональной деятельности. Профессиональное развитие педагогических кадров – фактор положительной обратной связи в управлении качеством образования, поэтому необходимо постоянное совершенствование педагогического мастерства учителя, роста его профессиональной компетентности, то есть профессиональное развитие педагога.

Развитие – это единство необратимого, направленного закономерного изменения материальных и идеальных объектов мира, в результате которого возникает новое качественное состояние объекта [1]. Профессиональное развитие позволяет педагогу достичь это «новое качественное состояние». Управление – это взаимодействие субъектов (В.Г. Афанасьев, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.). Это сложный многообразный процесс, который предполагает взаимосвязанное и взаимообусловленное изменение сторон, предполагающее изменение не только управляемой, но и управляющей стороны [2].

Управление профессиональным развитием педагогов предусматривает создание условий для становления и развития их профессиональной компетентности.

Исходя из анализа основных понятий «развитие», «управление развитием», можно определить основные пути и формы развития профессиональной компетентности педагога:

- система повышения квалификации;
- аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;
- самообразование педагогов, в том числе инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- активное участие педагогов в работе методических объединений, творческих групп, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов;
- участие в различных конкурсах, фестивалях, исследовательских работах, экспертных комиссиях;
- различные формы педагогической поддержки, в том числе наставничество;
- трансляция собственного педагогического опыта.

Но не один из перечисленных путей развития профессиональной компетентности педагога не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Отсюда вытекает необходимость создания благоприятных условий и мотивации для педагогического роста, управления им посредством вовлечения педагога в процесс управления профессиональным развитием. Такой подход будет способствовать развитию профессионализма педагога.

Процесс управления профессиональным развитием педагога достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения.

Необходимо обеспечить профессиональное сопровождение развития педагога не эпизодическим повышением квалификации, а постоянной, четко спланированной, организованной и управляемой методической поддержкой.

Можно выделить четыре этапа такой профессиональной поддержки и руководства:

1) диагностика, анализ/самоанализ профессиональных дефицитов и осознание необходимости профессионального развития;

2) планирование развития/саморазвития (разработка индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ), определение цели, задач, путей решения выявленных дефицитов);

3) реализация ИОМ;

4) анализ, корректировка/самокорректировка деятельности.

Далее предлагается механизм составления ИОМ и реализации управления профессиональным развитием педагога.

На первом этапе – диагностическом – осуществляется диагностика, анализ/самоанализ профессиональных дефицитов (затруднений) и осознание необходимости профессионального развития. Диагностику профессиональных дефицитов педагога можно провести с помощью самооценки соответствия профессиональному стандарту по трудовым функциям и заполнить карту профессиональных дефицитов педагога (таблица 1).

Таблица 1

Карта профессиональных дефицитов педагога*
Ф.И.О._____
Стаж педагогической деятельности _____
Квалификационная категория _____ звание _____

Диагностические блоки	**Диагностируемые параметры (в соответствии с профстандартом)**	**Баллы**	**Комментарии (примеры обоснования выставленного балла самооценки)**
Трудовая функция «Обучение»			
Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		*Достижения:* умею планировать образовательные результаты обучения по предмету в каждом классе с учетом ФГОС, ООП ООО школы, авторской программы. *Дефициты:* затрудняюсь в описании в рабочей программе учебного предмета планируемых метапредметных образовательных результатов
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов основного общего, среднего общего образования		*Достижения:* владею содержанием преподаваемого учебного предмета в пределах требований ФГОС, осуществляю профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС, знаю и понимаю требования и положение ФГОС ООО
	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды		*Достижения:* принимаю участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды
	Планирование и проведение учебных занятий		*Достижения:* владею основными методиками преподавания, основными принципами деятельностного подхода, приемами современных образовательных технологий. *Дефициты:* необходимо полное овладение современными образовательными технологиями, системным подходом к включению всех обучающихся в учебный процесс
	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению		*Достижения:* анализирую эффективность занятий, провожу коррекцию методов и приемов в зависимости от результатов. *Дефициты:* недостаточно владею анализом учебного занятия с позиций системно-деятельностного подхода
	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися		*Достижения:* организую мониторинг учебных достижений учащихся; владею навыками текущего оценивания, оценки традиционных контрольных работ, тестов. *Дефициты:* не владею методами критериального оценивания и техниками формирующего оценивания

	Формирование универсальных учебных действий		*Достижения:* владею основными приемами развития УУД (регулятивных, коммуникативных, познавательных) на уроках и во внеурочной деятельности. *Дефициты:* проблемы в организации рефлексии на разных этапах урока
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)		*Достижения:* владею основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием. Использую в своей работе компьютерные программы, Интернет. Разрабатываю уроки и фрагменты уроков по математике с использованием ЦОР. Есть опыт работы с интерактивной доской
	Формирование мотивации к обучению		*Достижения:* использую разнообразные приемы и методы по формированию положительной мотивации к обучению, в том числе игровые, проблемные, проектные, стремлюсь обеспечить высокий уровень заинтересованности обучающихся, побуждаю у детей интерес к занятиям
	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		*Дефициты:* не владею навыками разработки тестов, оценки их валидности, методами критериального оценивания (разработки КИМ в соответствии с планируемыми результатами)
Максимальный балл		30	
Степень соответствия стандарту (баллов)			
Трудовая функция «Воспитательная деятельность»			
Трудовые действия	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		*Достижения:* строю воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей
	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности		*Достижения:* управляю учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность
	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера		*Достижения:* планирую работу каждого урока, занятия с обязательной постановкой воспитательных целей и с целью достижения целевых ориентиров рабочей программы воспитания

	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации		*Достижения:* владею знанием Декларации прав ребенка, закона о правах ребенка в Российской Федерации, с Уставом и правилами внутреннего распорядка школы
	Проектирование и реализация воспитательных программ		*Достижения:* проектирую и реализую воспитательную работу в соответствии с рабочей программой воспитания, сотрудничаю с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач
	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)		*Достижения:* на уроках и во внеурочной деятельности реализую задачи рабочей программы воспитания, организую учебный процесс с включением детей в различные виды деятельности
	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		*Достижения:* защищаю достоинство и интересы обучающихся, поддерживаю в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу
	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления		*Достижения:* вовлекаю обучающихся класса в процесс деятельности органов ученического самоуправления, распределяя обязанности между всеми обучающимися класса
	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации		*Достижения:* анализирую реальное состояние дел в классе, поддерживаю в детском коллективе дружелюбную атмосферу, сохранение традиций школы, включаю обучающихся в ключевые общешкольные дела, социальные проекты, клубы и другие формы работы. Привлекаю к участию представителей класса к итоговому анализу проведенных дел на уровне общешкольных и общеклассных советов дела
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		*Достижения:* нахожу ценностный аспект обучения и информации, обеспечиваю его понимание и переживание школьниками. Сотрудничаю с другими педагогическими работниками и специалистами в решении воспитательных задач
	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде		*Достижения:* защищаю достоинство и интересы воспитанников, помогаю детям, оказавшимся в конфликтной и неблагоприятной ситуации

	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка		*Достижения:* провожу индивидуальные беседы и консультации; в Интернет пространстве создала свой мини-сайт
Максимальный балл		36	
Степень соответствия стандарту (баллов)			
Трудовая функция «Развивающая деятельность»			
Трудовые действия	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		*Достижения:* владею профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных возможностей, способностей, особенностей в поведении
	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе		*Достижения:* использую в своей работе психологические подходы с целью создания комфортной образовательной среды в классе, на уроке. *Дефициты*: отсутствие программы профилактики девиантного поведения
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		*Достижения:* наличие инструментария, методов диагностики и оценки показателей уровня динамики развития ребенка (карта педагогического мониторинга уровня личностного роста учащихся)
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью		*Достижения:* владею психолого-педагогическими приемами работы с одаренными, социально уязвимыми, гиперактивными детьми и детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации. *Дефициты:* затрудняюсь в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, программ развития и индивидуально-ориентированных образовательных программ с учетом ограничений возможностей детей. Оказание помощи ребенку в зависимости от состояния психического и физического здоровья
	Оказание адресной помощи обучающимся		*Достижения:* оказываю индивидуальную адресную помощь обучающимся по учебному предмету
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума		*Достижения:* взаимодействие со специалистами в данной области по плану или по мере необходимости

	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка		*Достижения:* взаимодействие со специалистами школы и родителями (законными представителями) в течение всего учебного года в соответствии с годовым планом работы. *Дефициты:* затрудняюсь в разработке индивидуальных программ развития с учетом особенностей детей
	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу		*Достижения:* взаимодействую со специалистами школы по освоению технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		*Достижения:* развиваю и закладываю у воспитанников основы познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, создаю условия для формирования гражданской позиции и культуры здорового и безопасного образа жизни
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		*Достижения:* развиваю у детей толерантное отношение к людям другой национальности и религии, организую деятельность по формированию образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях в рамках реализации рабочей программы воспитания
	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся		*Достижения:* владею приемами развития самостоятельности в разных видах деятельности: учебной, игровой, трудовой
Максимальный балл		33	
Степень соответствия стандарту (баллов)			
Максимальный балл по всем трудовым функциям		99	
Степень соответствия стандарту по всем трудовым функциям (баллов)			

*Карту профессиональных дефицитов педагога можно заполнить в форме Excel

– «0» баллов выставляется в том случае, когда показатель не проявляется или слабо выражен;

– «1» балл выставляется в том случае, когда показатель проявляется редко или недостаточно выражен;

– «2» балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется часто и достаточно выражен;

– «3» балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется всегда и ярко выражен.

На основе анализа профессиональных дефицитов педагога экспертной комиссией под руководством заместителя директора составляется характеристика профессиональных потребностей.

Пример выводов (*характеристика профессиональных потребностей педагогического работника)*

Для обеспечения комплексности диагностирования было осуществлено исследование профессиональных дефицитов (Ф.И.О. педагога). В ходе изучения профессиональных дефицитов педагога соответствию профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и поиска способов совершенствования качества педагогической деятельности выявлены проблемы владения трудовыми функциями «Обучение», «Воспитательная деятельность», «Развивающая деятельность».

Результатом данного среза явилось определение ведущих групп потребностей, к которым отнесены: наличие осознанной назревшей необходимости в изменениях содержания и способов профессиональной деятельности: планирования профессиональной деятельности, оценивания планируемых результатов, организации индивидуализации обучения.

В итоге данный срез позволил провести корреляцию между потребностями и профессиональными дефицитами (Ф.И.О. педагога) в соответствии с профессиональным стандартом.

Таким образом, (Ф.И.О. педагога) нуждается в:

– формировании умений разрабатывать отдельные элементы рабочей программы по учебному предмету;

– планировании и анализе учебного занятия с позиций системно-деятельностного подхода;

– овладении системой оценки и контроля метапредметных и предметных образовательных результатов;

– изучении психологических особенностей школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения, овладении навыками профилактики девиантного поведения, разработки индивидуальных программ развития с учетом особенностей детей.

На втором этапе (планирования) осуществляется разработка ИОМ (определение цели, задач, путей решения выявленных проблем, выбор и обоснование форм повышения профессиональных компетенций, возможно, разработка персонифицированной программы).

Цель этапа – спроектировать эффективный процесс повышения профессиональных компетенций (Ф.И.О. педагога), направленный на решение следующих задач:

1) изучение особенностей разработки рабочих учебных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования;

2) формирование умения ориентироваться в методах оценки планируемых результатов обучения по учебному предмету и овладение приемами педагогической диагностики и оценки уровня развития УУД и предметных результатов у учащихся;

3) изучение психологических особенностей школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения;

4) изучение приемов планирования и анализа урока с учетом современных требований к нему с позиций системно-деятельностного подхода.

Далее необходимо выбрать учебные модули (курсы, семинары, изучение опыта других педагогов, самостоятельное изучение материалов) на определенный период (например, на три года) и обосновать формы повышения профессиональных компетенций педагога.

Пример обоснования форм повышения профессиональных компетенций педагога

Определение учебных модулей происходило на заседании методического совета школы (15.09.2021 г., протокол №7) при участии (Ф.И.О. педагога). После ознакомления с результатами диагностики профессиональных дефицитов и потребностей педагог согласился с выводами экспертной комиссии.

Для разрешения задач изучения особенностей разработки рабочих учебных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования, формирования умения ориентироваться в методах оценки планируемых результатов обучения по учебному предмету и овладения приемами педагогической диагностики и оценки уровня развития УУД и предметных результатов у обучающихся, изучения

психологических особенностей школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения, изучения приемов планирования и анализа урока с учетом современных требований к нему с позиций системно-деятельностного подхода педагогу предложен ряд мероприятий. Это изучение психологических особенностей детей 11-17 лет, педагогической диагностики уровня развития и оценки УУД учащихся. Для преодоления затруднения в овладении технологиями, способами, приемами планирования и анализа урока с учетом современных требований изучить требования к современному уроку, его структуре, постановке учебных целей обучающимися, способы, приемы организации деятельности обучающихся на уроке. Задача изучения требований к формам и методам контроля метапредметных и предметных результатов образования предполагает обращение к требованиям к структуре, методам и технологиям преподавания предметов (согласно требованиям ФГОС основного общего и среднего общего образования).

Чтобы обеспечить изучение особенностей разработки рабочих учебных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования, педагогу важно провести анализ требований федерального государственного стандарта к планируемым результатам по преподаваемому предмету.

Обоснование выбора образовательных учреждений и экономическое обоснование

При отборе форм повышения профессиональных компетенций важно учитывать экономическую эффективность – достижение необходимых результатов с минимально возможными затратами. Результатом реализации ИОМ должно являться выполнение поставленных задач.

Так, набор форм повышения профессиональных компетенций может считаться оптимальным, если отвечает ряду критериев целевой и экономической эффективности:

– максимальное соответствие содержания обучения поставленным задачам;

– удобство в получении образовательных услуг (удобное время и форма обучения и общее время, затрачиваемое на прохождение модуля);

– минимальные затраты в сочетании с качеством оказываемых образовательных услуг.

Пример обоснования выбора форм повышения профессиональных компетенций

На предмет соответствия критериям целевой и экономической эффективности форм повышения профессиональных компетенций были проанализированы учебные программы и модули, предлагаемые следующими образовательными организациями:

1. ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет».

2. ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет».

3. ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий».

4. Консалтинговая группа «Инновационные решения» (дистант).

5. ГК «Просвещение» (дистант).

6. ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования».

7. ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования».

Наряду с этим во внимание принимались общеобразовательные организации, с которыми школой заключены договоры о совместной деятельности и сотрудничестве. В частности, речь идет о МБОУ г. Кургана «Гимназия № _____».

Для удобства описания обозначение учреждений соответствует их номеру в списке (1-7).

Критерию соответствия содержания удовлетворяют образовательные услуги учреждений 2, 3, 5, 6. Содержание услуг учреждения 1 направлено на студентов и имеет соответствующую специфику. Важно, что услуги учреждений 4 и 5 соответствуют критерию содержания частично (отсутствуют некоторые частные вопросы). Учреждение 5 оказывает искомые нами образовательные услуги в форме учебно-тематических семинаров, что также говорит о частичном соответствии содержания обучения необходимому для реализации поставленных задач. Учреждение 2 предлагает обучение по искомой тематике лишь для педагогов начальной школы.

Критерию удобства в получении образовательных услуг соответствуют учреждения 2, 3, 6, предлагающие приемлемый график работы и минимальные временные затраты (в сочетании с необходимым качеством содержания). Для обучения в учреждении 7 потребуется затратить большее количество времени по сравнению с остальными (10 дней), учитывая, что потребуются дополнительные модули, отсутствующие в предлагаемых учреждением, потребуется еще больше времени.

Критерию максимальной материальной выгоды соответствует учреждение 3, стоимость обучения в котором составляет 5 000 руб. за 72 часа. Учреждение 7 предлагает наиболее выгодные по сравнению с другими учреждениями программы по приемам планирования и анализа урока с учетом современных требований к нему с позиций системно-деятельностного подхода. Однако педагог предпочел использовать консультации преподавателей ГАОУ ДПО ИРОСТ, имеющих большой практический опыт. Таким образом, предлагаемый набор мероприятий по решению поставленных задач максимально соответствует названным критериям и позволяет достичь необходимых результатов с минимально возможными материальными и временными издержками. В экономическое обоснование программы входят мероприятия ГАОУ ДПО ИРОСТ (очные, дистанционные курсы, консультации), а также мероприятия, осуществляемые МБОУ г. Кургана «Гимназии № _____» в рамках реализации договора о сотрудничестве.

Планирование осуществляется путем определения содержания форм повышения профессиональных компетенций на основе обучения в соответствии с задачами (таблица 2).

Таблица 2

Содержание обучения

№ п/п	Задача	Содержание обучения	Примерное наименование программы (курса, модуля)
1	Изучение особенностей разработки рабочих учебных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования	Изучение требований к структуре, содержанию рабочей программы по учебному предмету. Проектирование планируемых результатов обучения (метапредметных и предметных); системы оценки и контроля метапредметных образовательных результатов	Новые образовательные результаты у учащихся: диагностика и условия достижения. Диагностика планируемых образовательных результатов у учащихся в условиях реализации ФГОС общего образования
2	Формирование умения ориентироваться в методах оценки планируемых результатов обучения по учебному предмету и овладение приемами педагогической диагностики и оценки уровня развития УУД и предметных результатов у учащихся	Изучение требований к структуре, методам и технологиям преподавания предметов согласно требованиям ФГОС основного общего и среднего общего образования. Изучение требований к формам и методам контроля метапредметных и предметных результатов образования	Развитие универсальных учебных действий на уроках гуманитарного цикла в основной и средней школе. Методика и организация учебно-исследовательской и проектной деятельности учащихся в урочной и внеурочной деятельности. Система оценки достижения планируемых результатов предметной области
3	Изучение психологических особенностей школьников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения	Приемы сохранения психического и психологического здоровья, развитие коммуникативной компетентности, формирование рефлексивных способностей, овладение приемами психической саморегуляции	Личностные результаты обучающихся в единстве учебной и внеурочной деятельности

4	Изучение приемов планирования и анализа урока с учетом современных требований к нему с позиций системно-деятельностного подхода	Изучение требований федерального государственного стандарта к планируемым результатам по преподаваемому предмету. Изучение требований к современному уроку	Современный урок

Исходя из определенных форм повышения профессиональных компетенций и выбора мероприятий, их обоснования, учитель под руководством заместителя директора разрабатывает ИОМ (дорожную карту по непрерывному повышению профессионального мастерства педагога: устранению выявленных профессиональных дефицитов, удовлетворению профессиональных запросов, сопровождению профессиональных интересов), предлагаемую ГАОУ ДПО ИРОСТ (таблица 3). Такой план образует систему развития и повышения профессиональных компетенций педагогов и включает курсы повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам, семинары, практикумы, стажировки на базе сторонних образовательных организаций и внутрифирменное обучение.

Таблица 3

Дорожная карта по непрерывному повышению профессионального мастерства педагога: устранению выявленных профессиональных дефицитов, удовлетворению профессиональных запросов, сопровождению профессиональных интересов (*пример, фрагмент*)

Мероприятия, направленные на получение дополнительных знаний, опыта					
Участие в курсах					
	Выявленные дефициты	**Тема курсов**	**Место проведения**	**Сроки выполнения**	**Отметка о выполнении, результат**
I	*Невладение методами критериального оценивания и техниками формирующего оценивания. Невладение навыками разработки тестов, оценки их валидности, методами критериального оценивания (разработки КИМ в соответствии с планируемыми результатами)*	*Система оценки достижения планируемых результатов предметной области (36 час)*	*ГАОУ ДПО ИРОСТ*	*05.11-09.11*	
Участие в стажировке (изучение опыта)					
	Выявленные дефициты	**Направление /тема**	**Место проведения, транслятор опыта**	**Сроки выполнения**	**Отметка о выполнении, результат**
I	*Недостаточное владение анализом учебного занятия с позиций системно-деятельностного подхода*	*Современный урок*	*МБОУ г. Кургана «Гимназия №____» (посещение открытых уроков, обсуждение на заседании МО) 4 ч.*	*В течение 2021-2022 уч. года*	
Участие в методических мероприятиях (семинары, мастер-классы, вебинары и т.д.)					
	Выявленные дефициты	**Вид мероприятия***	**Тема мероприятия**	**Место проведения**	**Сроки выполнения**	**Отметка о выполнении, результат**
I	*Необходимо полное овладение современными образовательными технологиями, системным подходом к включению всех обучающихся в учебный процесс*	*Семинар*	*Новые образовательные результаты у обучающихся: диагностика и условия достижения. 4 ч.*	*ГАОУ ДПО ИРОСТ (кафедра ГиЭО) (дистанционно)*	*22.02.2022*	

II	*Затруднения в описании в рабочей программе учебного предмета планируемых метапредметных образовательных результатов*	*ПДС*	*Формирование универсальных учебных действий на уроках предметной области «Общественные науки». 16 ч.*	*ГАОУ ДПО ИРОСТ (кафедра ГиЭО) (очно)*	*12.01-12.02.2022*	
III	*Затруднения в разработке индивидуальных программ развития с учетом особенностей детей*	*Семинар*	*Личностные результаты обучающихся в единстве учебной и внеурочной деятельности. 4 ч.*	*ГАОУ ДПО ИРОСТ (кафедра педагогики и воспитательной работы) (дистант)*	*10.09.2021-29.09.2021*	
IV	*Затруднения в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, программ развития и индивидуально-ориентированных образовательных программ с учетом ограничений возможностей детей. Оказание помощи ребенку в зависимости от состояния психического и физического здоровья*	*Семинар-практикум*	*Психолого-педагогические основы и программа развития УУД у учащихся основной школы*	*МБОУ г. Кургана «Гимназии № …»*	*Сентябрь 2022*	
Трансляция опыта (выступление на мероприятии, публикации и т.д.)						
	Профессиональные компетенции	**Вид мероприятия**	**Тема/содержание опыта**	**Место представления**	**Дата**	**Отметка о выполнении, результат**
I		*Выступление на педагогическом совете*	*Приемы и методы по формированию положительной мотивации к обучению*	ОО	*Март 2022*	
Самообразование						
	Выявленные дефициты	**Вид деятельности**	**Тематика/содержание деятельности**	**Место / ресурс**	**Дата / сроки**	**Отметка о выполнении, результат**
I	*Необходимо полное овладение современными образовательными технологиями, системным подходом к включению всех обучающихся в учебный процесс*	*Индивидуальные консультации с преподавателями ГАОУ ДПО ИРОСТ*	*Формирование исследовательских компетенций учащихся в рамках внеучебной деятельности*	*ГАОУ ДПО ИРОСТ*	*Март 2022*	
II	Другое					

Контроль за ходом реализации ИОМ осуществляется в течение всего периода реализации заместителем директора по научно-методической работе_____, промежуточные результаты рассматриваются на заседаниях совета при директоре (март 2022 г., октябрь 2022 г.). Осуществление контроля происходит по следующим критериям: соблюдение запланированных сроков, соответствие финансовых затрат запланированным, динамика преодоления профессиональных дефицитов и степень удовлетворения профессиональных потребностей.

Пример оформления текста «Ожидаемые результаты»

Таким образом, реализация ИОМ будет способствовать повышению профессионализма (Ф.И.О.) посредством:

– приобретения знаний о психологических закономерностях обучения, воспитания и развития школьников и использования полученного багажа информации при отборе содержания, форм и методов обучения;

– применения навыков оценки и использования диагностик развития уровня сформированности УУД у обучающихся;

– овладения знаниями о приемах планирования и анализа урока с учетом современных требований к нему с позиций системно-деятельностного подхода;

– овладения навыками разработки рабочих учебных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

В конечном счете эффект от овладения педагогом профессиональными компетенциями найдет свое отражение в повышении качества образовательного процесса. Школа приобретет опыт в апробации персонифицированных ИОМ, так как (Ф.И.О.) намерена представить его описание коллегам.

Повторная диагностика профессиональных дефицитов и потребностей педагогического работника будет проведена в 2023 году.

Система развития и повышения профессиональных компетенций педагогов рассматривается как автономная и гибкая подструктура общей системы непрерывного образования, мобильно откликающаяся на запросы педагога.

Развитие и повышение профессиональных компетенций можно рассматривать и как результат, и как процесс, и как целостную образовательную систему. Первое предполагает продуктивные изменения профессиональных и значимых качеств педагогов вследствие их обучения в учреждениях дополнительного профессионального образования. Второе означает целенаправленный процесс обучения педагогов, сопровождающийся фиксацией изменений профессиональных компетенций. Третье – часть системы непрерывного педагогического образования включает в себя формальные и неформальные объединения педагогов и внутрифирменное обучение.

Таким образом, профессиональное развитие педагога представляет непрерывный процесс. С одной стороны, внешняя ситуация сама по себе влияет на то, чтобы учитель развивался: жить в меняющемся мире, оставаясь на прежних профессиональных позициях, нельзя. Процесс профессионального развития может быть стихийным. Но в таком случае, на наш взгляд, качественного развития педагога не произойдет, в лучшем случае мы сможем говорить о формальном накоплении им знаний, опыта и т.д. Чтобы педагог на самом деле осуществил качественный профессиональный скачок и стал субъектом инновационной деятельности, необходимо, чтобы процесс профессионального развития был осознанным и управляемым.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКИ

1. Вазина, К. Я. Педагогический менеджмент / К. Я. Вазина. – Текст : непосредственный. – М., 1991. – 267 с.

2. Катышева, Н. М. Организационно-педагогические условия управления инновационным развитием педагогического колледжа: автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Н. М. Катышева. – Текст : непосредственный. – Нижний Новгород, 2014. – 29 с.

3. Коршукова, Т. В., Карсаков, А. М. Управление профессиональным развитием педагога в условиях реализации федераль-

ных государственных образовательных стандартов / Т. В. Коршукова, А. М. Карсаков // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 1221–1225. – Текст : электронный. – URL: http://e-koncept.ru/2015/85245.html. (дата обращения: 20.11.2020).

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. N544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – Текст : электронный. – URL: http//base.garant.ru›70535556/ (дата обращения: 07.12.2021).

5. Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя математики основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог». – Текст : электронный. – URL: https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2016/08/23/samoanaliz-i-samootsenka-professionalnoy-deyatelnosti-uchitelya (дата обращения: 05.12.2021).

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER BASED ON THE IDENTIFICATION OF PROFESSIONAL DEFICITS AND NEEDS

Victor D. Yachmenev

The article discusses the process of building an individual educational route of a teacher based on the identification of his professional deficits and needs in accordance with the professional standard «Teacher (pedagogical activity in the field of preschool, primary general, basic general, secondary general education) (educator, teacher)».

Keywords. *Professional development of a teacher, professional deficits, professional competencies, individual educational route of a teacher.*

НЕПРЕРЫВНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПО ФОРМИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО АКТИВА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

А.В. Шатных

В статье раскрывается деятельность центра непрерывного повышения профессионального мастерства в целом и по формированию регионального методического актива Курганской области. Дается представление о составе регионального методического актива учителей-предметников и характере его деятельности в рамках реализации задач непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Ключевые слова. *Центр непрерывного повышения профессионального мастерства, региональный методический актив учителей-предметников, школа современного учителя, виртуальная школа педагога, тьютор.*

На базе Института развития образования и социальных технологий в сентябре 2021 года открыт центр непрерывного повышения профессионального мастерства (приказ ГАОУ ДПО ИРОСТ №116б от 01.09.2021 г.).

В методических рекомендациях для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) определяется как «структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников».

Приказом №168 по ГАОУ ДПО ИРОСТ от 23.06.2021 г. было утверждено «Положение о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

Согласно Положению Центр непрерывного повышения профессионального мастерства является структурным подразделением института. В своей деятельности ЦНППМ тесно связан со всеми другими центрами, отделами, кафедрами института, а также с муниципальными методическими службами Курганской области.

Центр размещается в корпусе по Технической, 3. Здесь оборудованы 5 учебных аудиторий, три компьютерных класса, кабинет робототехники, комнаты для групповых и индивидуальных консультаций, помещение для организации коворкинг-

пространства, лекторий – помещение для проведения публичных лекций, кабинет для проектной деятельности (учебная зона, обеспечивающая совместную учебную, творческую и игровую деятельность).

Центр имеет самое современное оборудование: лекционный зал оснащен проекционным, демонстрационным и звукоусиливающим оборудованием, обновлен парк компьютеров (получены 45 ноутбуков), приобретены многофункциональные устройства, разнообразная робототехника. Коворкинг-пространство оснащено необходимой оргтехникой (к примеру, интерактивной панелью с подключением к Интернет, интегрированными функциями трансляции экрана или его части на подключенные устройства слушателей, в том числе дистанционным способом, с возможностью последующего сохранения и редактирования стенограммы учебного занятия). Работают система видеоконференцсвязи (блок управления, видеокамеры, микрофоны, акустическая система); веб-студия для создания презентаций, демонстрации опытов, проведения видеосъемки лекций, вебинаров, мастер-классов, интервью.

Целью деятельности Центра является создание условий для непрерывного расширения профессиональных знаний педагогических и руководящих работников в течение всей профессиональной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Центр института развития образования и социальных технологий осуществляет анализ профессиональных запросов педагогических и управленческих кадров; создает условия для овладения новыми профессиональными компетенциями, которые необходимы для осуществления трудовых действий.

Осуществляет управление процессом непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и руководителей образовательных организаций через систему адресной поддержки и помощи, спланированной в индивидуальных образовательных маршрутах на основе анализа результатов оценки уровня их профессиональной компетентности.

Центр в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров координирует методическую работу на всех уровнях образовательной системы Курганской области: региональном, межмуниципальном (окружном), муниципальном, институциональном.

Организует стажировки, практики и консультации педагогических работников в различных формах в образовательных организациях, транслирует новые образовательные практики, ориентированные на практический результат, для устранения профессиональных дефицитов педагогов и руководителей.

Занимается организацией работы профессиональных педагогических сообществ для обеспечения неформального обучения педагогических и управленческих кадров.

Центр организует обмен инновационным опытом, эффективными педагогическими практиками и внедрение активных форм методической работы на основе сетевого взаимодействия образовательных организаций.

Организует и проводит разнообразные педагогические конкурсы – Фестиваль педагогического мастерства, конкурсы проекта «Педагогическая олимпиада», региональные этапы педагогических конкурсов, проводимых Федеральным оператором, участвует в подготовке конкурсантов, направляемых на федеральный этап.

Организационно-методическое сопровождение конкурса на денежное поощрение учителей в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» тоже поручено Центру.

Курирует деятельность педагогических клубов Курганской области, проводит межрегиональный слет педагогических клубов области и других регионов страны.

Организует проведение курсовых и методических мероприятий, направленных на совершенствование профессиональных компетенций педагогов и управленцев.

Организует повышение квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей) общеобразовательных школ.

Разрабатывает образовательные траектории профессионального роста учителей-предметников, дает рекомендации по планированию деятельности педагогов и сопровождает их в процессе реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Проводит индивидуальные и групповые консультации по проектированию индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности руководящих работников.

Осуществляет организационно-методическое сопровождение деятельности региональной Ассоциации педагогов-наставников и организует работу сетевого интернет-сообщества Ассоциации.

Организует деятельность школ по реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Проводит работу по организации повышения квалификации педагогов школ области на курсовых мероприятиях Академии Министерства просвещения РФ в рамках федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Осуществляет организационно-методическую поддержку центров естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста», создаваемых и функционирующих в Курганской области.

Реализует организационно-методическое сопровождение деятельности регионального УМО и региональных и межмуниципальных методических объединений педагогов и управленцев.

Формирует совместно с муниципальными методическими службами сеть учебно-технологических центров (УТЦ) и окружных опорных школ.

Организует и проводит межмуниципальные методические мероприятия, индивидуальные и групповые консультации с целью повышения профессионального уровня педагогов, включая мероприятия на базе УТЦ и окружных опорных школ.

Осуществляет организационно-методическое и научно-методическое сопровождение сайтов ГАОУ ДПО ИРОСТ, сообщества «Вконтакте».

Занимается изучением, обобщением и распространением эффективного педагогического опыта с целью оказания помощи педагогам, испытывающим профессиональные затруднения. Сопровождает сайт «Эффективный педагогический опыт Курганской области».

Организует реализацию плана мероприятий по исполнению пункта 12 Перечня поручений Президента РФ от 04.05.2017 г. №Пр-884 и развитию международного гуманитарного сотрудничества.

Осуществляет организационно-методическое и научно-методическое сопровождение сотрудничества с учреждениями дополнительного профессионального образования регионов России и стран СНГ, в т.ч. в рамках деятельности международного методического центра «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века».

Занимается организационно-методическим сопровождением деятельности областного редакционно-издательского совета и подготовкой электронного журнала «Педагогическое Зауралье».

Проводит мониторинги: участия педагогов в федеральных курсах повышения квалификации, деятельности профессиональных объединений работников образования муниципального уровня, прежде всего территориальных методических объединений; состояния методической работы в муниципалитетах Курганской области (по рекомендациям ФИОКО), внедрения современных образовательных технологий в учреждениях общего образования, обеспеченности молодых специалистов наставниками, охвата педагогических работников муниципалитетов мероприятиями непрерывного развития профессионального мастерства.

Организует оценочные процедуры по единым федеральным оценочным материалам.

Готовит методические рекомендации по вопросам совершенствования путей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

ЦНППМ курирует деятельность виртуальной школы руководителя и виртуальных школ педагога в рамках работы сетевых Интернет-сообществ учителей-предметников, педагогов начальной шко-

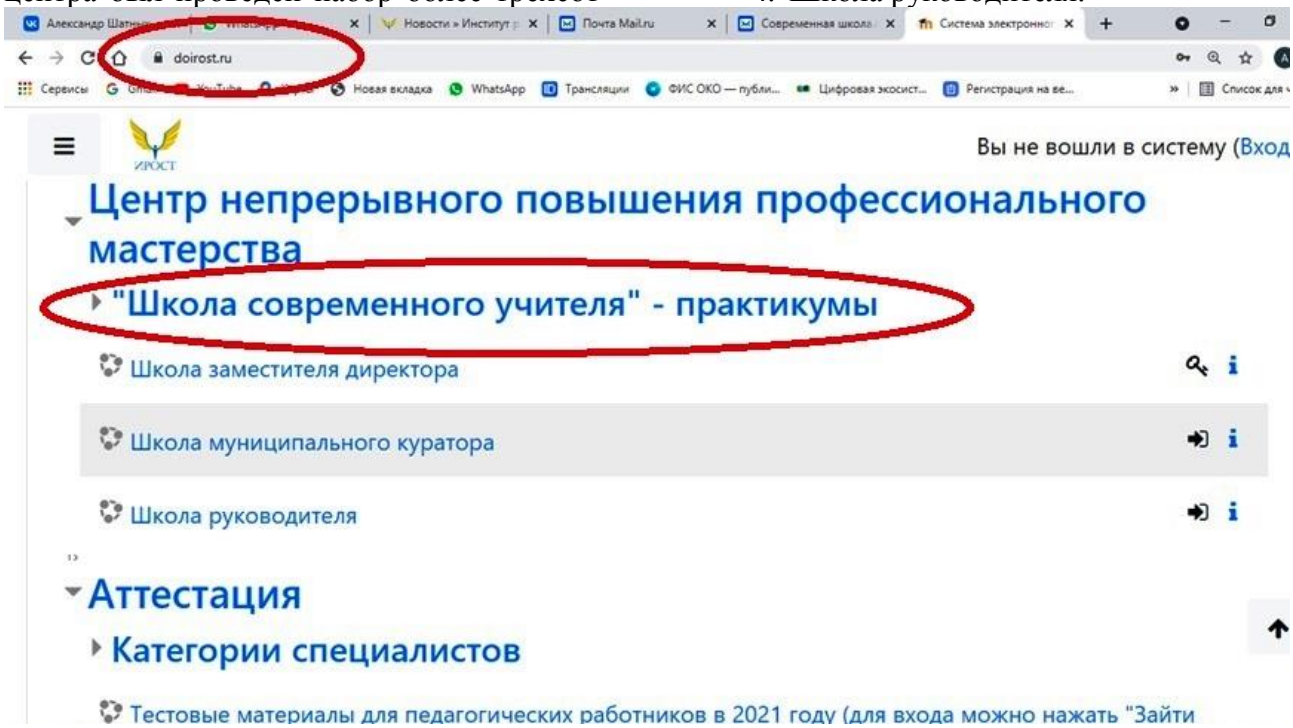
лы, дошкольного образования и среднего профессионального образования на сайте doirost.ru.

В период пандемии большинство методических и научно-методических мероприятий в центре проводится дистанционно. Для этого организована деятельность 20 виртуальных школ педагога и руководителя в рамках сетевых Интернет-сообществ на сайте института doirost.ru. В программе работы школ – проведение вебинаров по актуальным проблемам образования, которые посещают педагоги, реализующие индивидуальный образовательный маршрут, и все желающие. В течение месяца проводится от 20 до 40 таких вебинаров. Преподаватель может проводить вебинары из рабочего кабинета, веб-студии, приглашая на вебинар одновременно несколько сотен педагогов, и работать индивидуально с педагогом в удобное для него время.

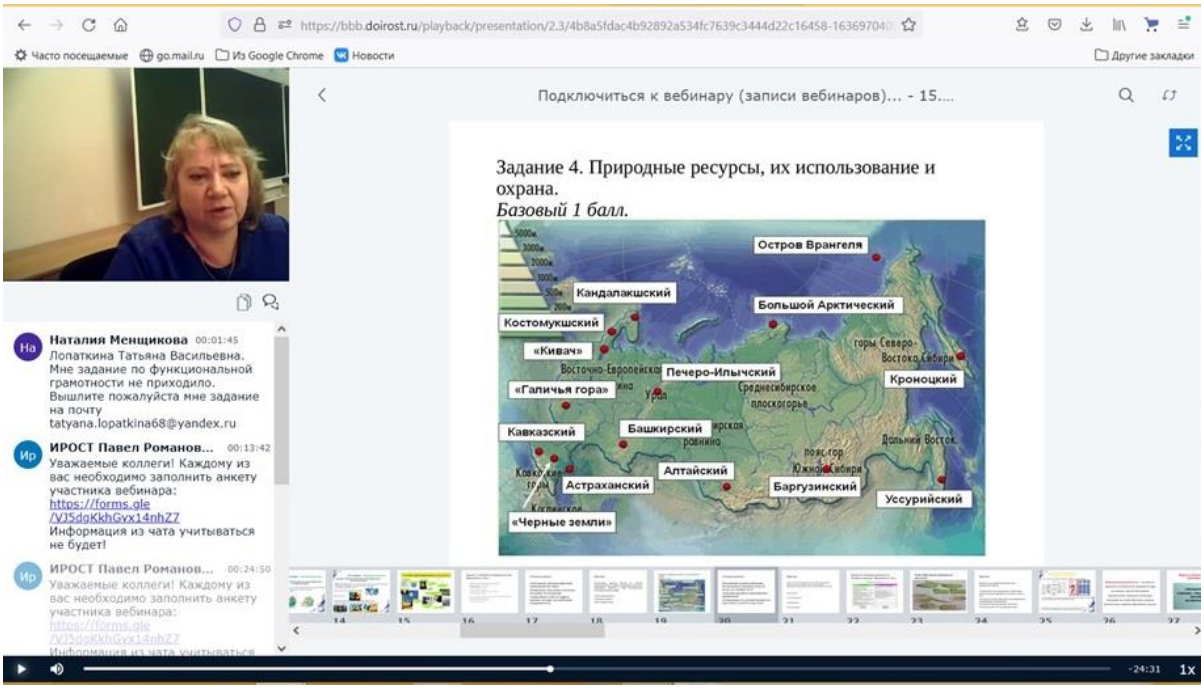
В штаты Центра приняты тьюторы по ряду предметов (русский язык, математика, физика, химия, география, робототехника и др.) и проблемам управления ОО. Работая вместе с муниципальными методическими службами, сотрудниками центра был проведен набор более трехсот педагогов на курсы повышения квалификации «Школа современного учителя» (ШСУ) по девяти предметам, среди них 60% педагогов из школ с низкими образовательными результатами. Более 280 педагогов успешно завершили курс. Теоретические модули слушатели курсов изучили дистанционно на платформе Академии Министерства просвещения Российской Федерации. Практические занятия на базе центра провели подготовленные в Академии тьюторы: в общей сложности 19 тьюторов из числа специалистов института и опытных педагогов школ Курганской области.

Большинство занятий по трем модулям практикумов в связи с пандемией проведено в онлайн режиме. Для этого на сайте института «Система электронного обучения ГАОУ ДПО ИРОСТ (г. Курган)» https://doirost.ru/ был создан раздел «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства». В нем оформлены несколько виртуальных школ:

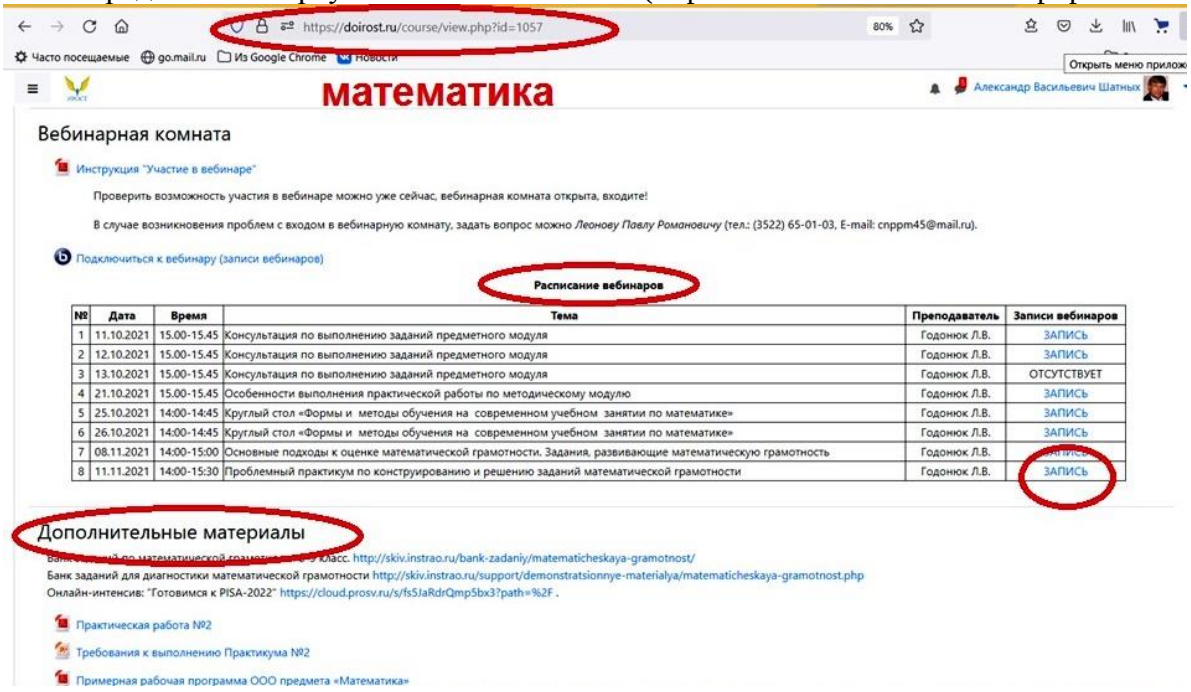
1. Школа современного учителя – практикумы.
2. Школа заместителя директора.
3. Школа муниципального куратора.
4. Школа руководителя.



В «Школе современного учителя – практикумы» (https://doirost.ru/course/index.php?categoryid=102) была организована работа виртуальных комнат по 9 предметам, комнаты «Тьюторы» и «Образовательная робототехника».



Составлен график проведения вебинаров и других методических мероприятий по обеспечению прохождения слушателями курсов ШСУ трех программных модулей практикума. Большинство занятий записано. Слушатели могли вернуться к содержанию занятий в любое время. Всего проведено с использованием видеоконференцсвязи 38 занятий. По каждому занятию велся учет участников в электронной форме. В предметных виртуальных комнатах размещены 46 различных материалов в помощь слушателям по освоению содержания модулей практикума. Созданы методические копилки, где размещены наиболее качественные разработки слушателей, таких материалов 29. Наиболее продуктивно в этом плане поработали тьюторы по математике (https://doirost.ru/course/view.php?id=1057) и литературе (https://doirost.ru/course/view.php?id=1053).



В виртуальной комнате размещена форма индивидуального образовательного маршрута. С каждым слушателем тьюторы института проводят работу по наполнению

ИОМ содержанием. Файлы с ИОМ прикрепляются слушателями в данной комнате. Тьютор имеет возможность корректировать программу работы любого педагога и оказывать консультативную помощь с использованием видеоконференцсвязи, осуществлять наблюдение за прохождением ИОМ.

В сфере дополнительного профессионального образования педагогов тьютор – это специалист, призванный сопровождать слушателя на пути индивидуального развития в процессе повышения профессиональной квалификации. Участвуя в составлении индивидуальной программы обучения, тьютор впоследствии в течение 0,5-1 года будет оказывать помощь слушателям в планировании образовательной деятельности и в продвижении по совместно намеченному пути.

Работа по подготовке тьюторов осуществлялась в рамках формирования *методического актива* Курганской области.

В мае 2021 года организованы и проведены оценочные процедуры по единым федеральным оценочным материалам (ЕФОМ) по выявлению уровня методических компетенций учителей-предметников. Прошли оценочные мероприятия 54 учителя по 9 предметам из 15 районов области и городов Курган и Шадринск.

По результатам оценочных процедур в региональный методический (экспертный) актив вошел 41 педагог, в том числе из г. Кургана – 15, по 3 – из г. Шадринска, из Альменевского и Кетовского районов, по 2 – из Далматовского, Куртамышского, Петуховского, Притобольного районов, по одному – из Варгашинского, Лебяжьевского, Макушинскго, Мишкинского, Половинского, Частоозерского, Шадринского, Шатровского и Щучанского районов (таблица 1).

Таблица 1

Учителя, кандидаты в региональный методический (экспертный) актив, прошедшие оценку методической компетентности 18 мая 2021 г.

№ п/п	Район (город)	Всего прошли оценку	Подтвердили уровень муниципального и регионального методического актива (набрали по результатам Оценки 60 и более баллов из 100)	Экспертный актив, федеральный уровень (набрали по результатам Оценки 90 и более баллов из 100)	Тьюторы для реализации курсов «Школа современного учителя» (региональный уровень, набрали по результатам Оценки 80 и более баллов из 100 и прошли тьюторские курсы ПК по программам ДПО Академии)
	Всего	54	41	4	13
1	Курган	27	15	2	6
2	Шадринск	4	3	1	1
3	Альменевский	3	3	1	2
4	Варгашинский	1	1		
5	Далматовский	2	2		
6	Кетовский	3	3		
7	Куртамышский	2	2		
8	Лебяжьевский	1	1		1
9	Макушинский	1	1		
10	Мишкинский	2	1		
11	Петуховский	2	2		
12	Половинский	1	1		1
13	Притобольный	2	2		2
14	Частоозерский	1	1		
15	Шадринский	2	1		
16	Шатровский	1	1		
17	Щучанский	1	1		

В экспертый актив федерального уровня прошли 4 педагога, в том числе 3 – из г. Кургана и 1 – из г. Шадринска.

Анализ результатов Оценки методических компетенций учителей-предметников, претендентов в методический (эксперт-ный) актив Курганской области показал, что уровень профессиональных компетенций педагогов из Зауралья, как правило, соответствует средним показателям по всей выборке претендентов в стране (рисунки 1, 2, 3, 4).

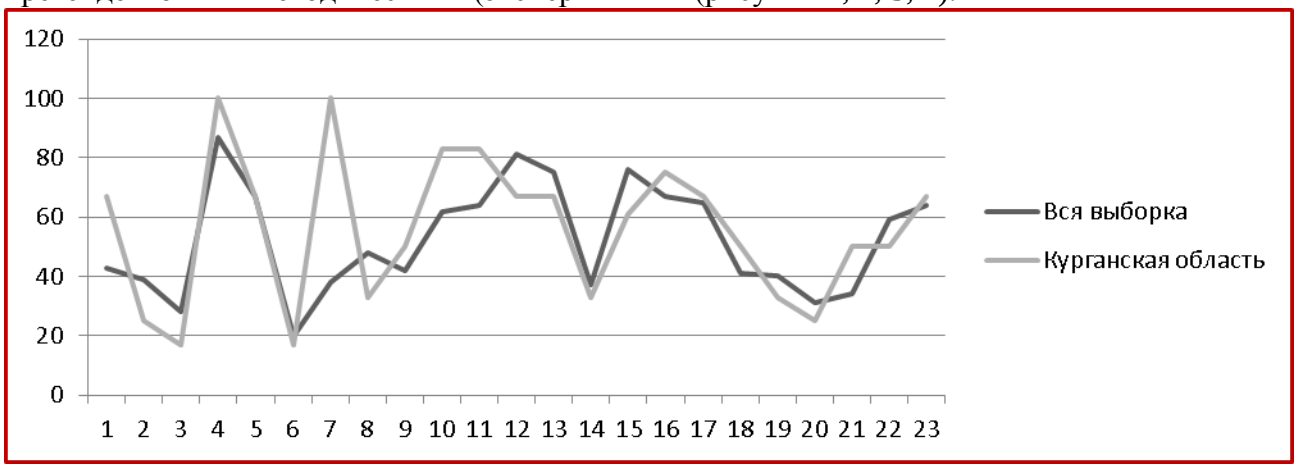


Рис. 1. Выполнение заданий по обществознанию, %

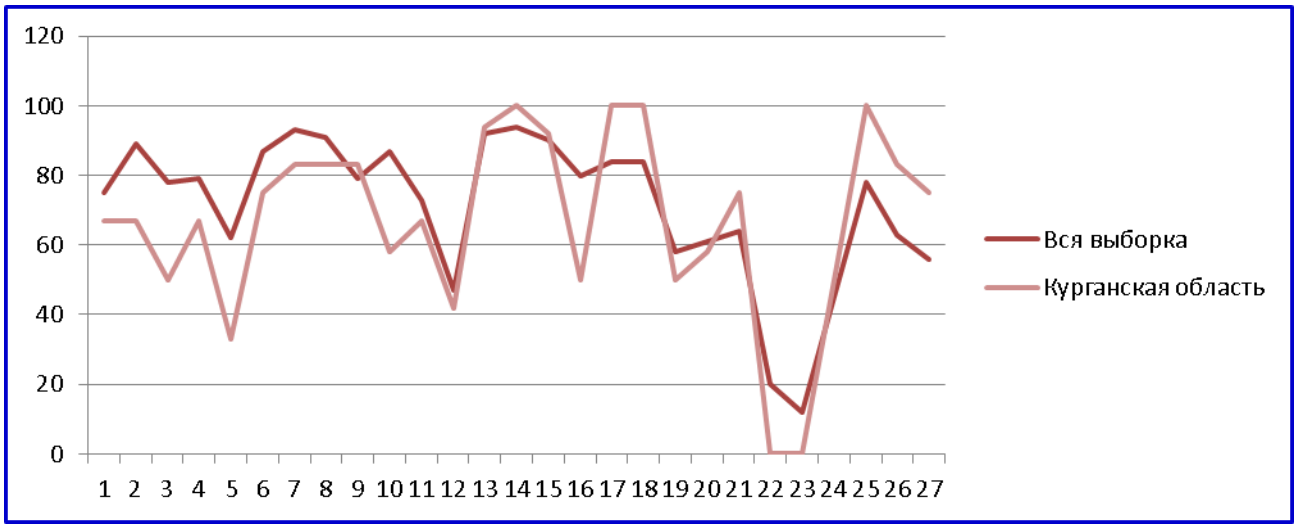


Рис. 2. Выполнение заданий по географии, %

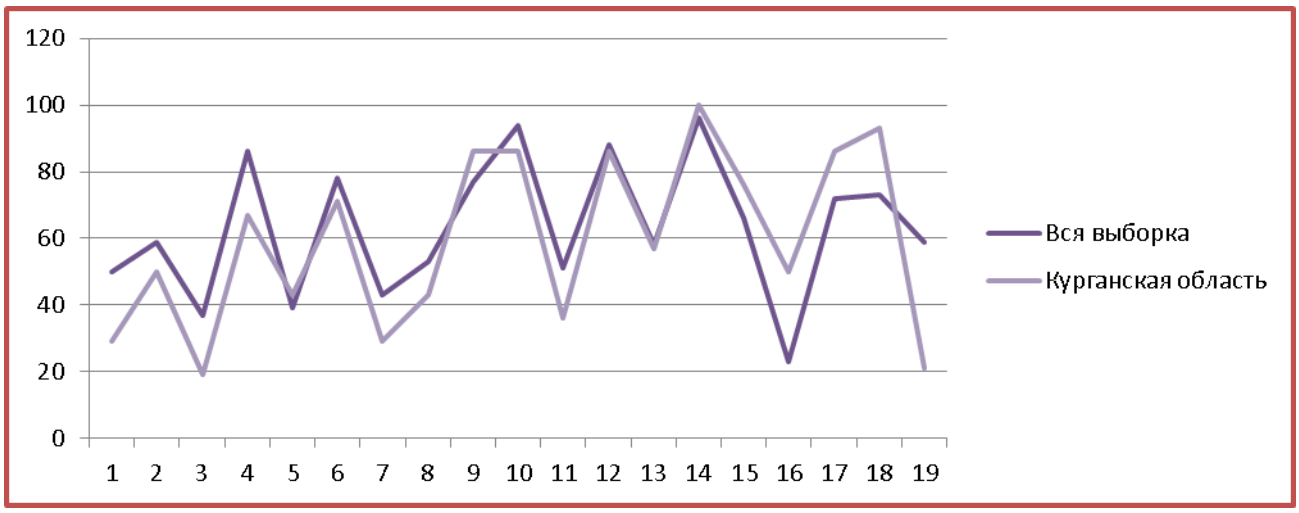


Рис. 3. Выполнение заданий по математике, %

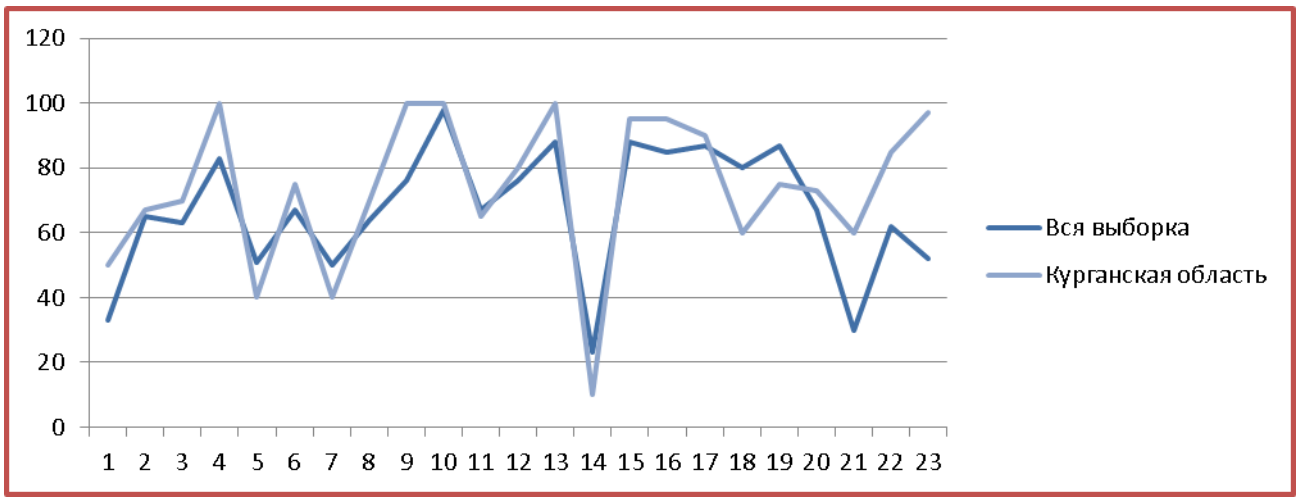


Рис. 4. Выполнение заданий по русскому языку, %

Уровень выполнения заданий учителями-предметниками показан на диаграмме (рисунок 5).

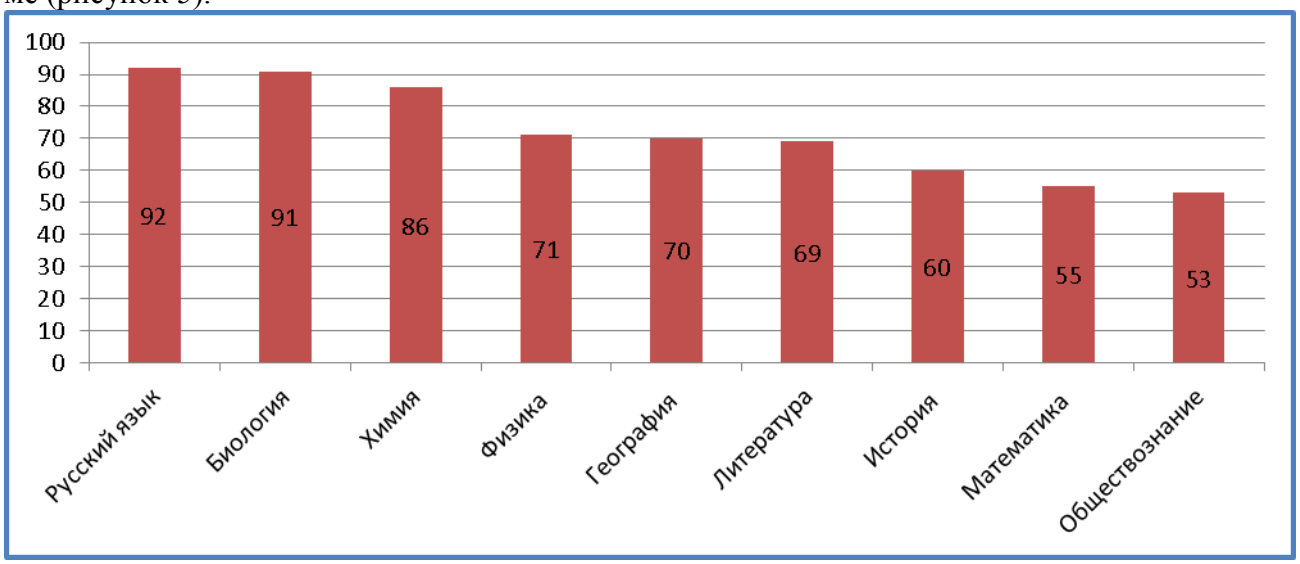


Рис. 5. Средний процент выполнения системы заданий по предметам

В зависимости от уровня выполнения системы заданий по предметам количество учителей, прошедших в методический актив из претендентов по Курганской области, существенно различается. В целом в методический (экспертный) актив вошли 10 учителей русского языка, 7 – литературы, 5 – географии, по 4 – физики, химии, биологии, 3 – обществознания, по 2 – истории и математики.

В связи с такими результатами оценки методических компетенций работа по формированию методического актива (муниципальных тьюторов) продолжается. С этой целью методистами Центра изучается и обобщается опыт педагогических работников Курганской области по различным направлениям образовательной деятельности, создаются видеоролики из опыта воспитательной работы. Все материалы размещаются на сайте «Эффективный педагогический опыт Курганской области» (http://oiio.ucoz.ru/). За время работы ЦНППМ обобщен опыт работы педагогов-наставников Каргапольского района, центрального образовательного округа. Материалы представлены в сетевом Интернет-сообществе «Ассоциация педагогов-наставников Курганской области» (видеозапись и презентационные материалы), на сайте института и в сообществе «ГАОУ ДПО ИРОСТ | Курган» – размещены 9 материалов из опыта работы педагогов Курганской области.

Планируется подготовить муниципальных тьюторов по всем предметам и направлениям образовательной деятельности за счет объединения усилий муниципальных методических служб на окружном уровне. Совместная работа тьюторов института и методического актива на муниципальном уровне в целом будет способствовать эффективному повышению профессионального мастерства работников образования, реализующих индивидуальные образовательные маршруты.

THE ACTIVE WORK OF THE CENTRE FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT BY FORMATION OF REGIONAL METHODICAL ASSET OF THE KURGAN REGION

Alexandr V. Shatnyh

The article reveals the activities of the center for continuous improvement of professional skills in general and on the formation of the regional methodological asset of the Kurgan region. An idea of the composition of the regional methodological asset of subject teachers and the nature of its activities in the framework of the implementation of the tasks of continuous development of the professional skills of teachers is given.

Keywords. *A centre for continuous professional development, a regional methodological asset of subject teachers, a school for a modern teacher, a virtual school for a teacher, a tutor.*



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ОО

Н.М. Епанчинцева

Для проведения качественной работы по профессиональному развитию педагогических работников необходимы дополнительные механизмы и формы работы. В статье представлен опыт работы с образовательными организациями северо-западного образовательного округа Курганской области.

Ключевые слова. *Педагогический рост, муниципальный уровень, формы работы с педагогическими работниками.*

Образовательного процесса не может быть без качественной подготовки педагогических и управленческих кадров. Для этого должны быть созданы условия, эффективные меры поддержки на всех уровнях образования, включая межмуниципальный.

Система работы северо-западного образовательного округа Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ) совместно с Институтом развития образования и социальных технологий (далее – ИРОСТ), муниципальными методическими службами 6 районов (г. Шадринск, Шадринский, Шатровский, Далматовский, Каргапольский, Катайский) в 2021 году строилась по единой методической теме «Обеспечение организационно-методических условий профессионального роста педагогических и руководящих кадров».

По созданию благоприятных условий для функционирования и развития образовательных организаций округа на межмуниципальном уровне были определены основные задачи:

– продолжать реализацию разных форм курсовых мероприятий повышения квалификации педагогических и руководящих работников северо-западного округа;

– содействовать повышению уровня профессиональной компетентности учителей и педагогических работников ОО;

– осуществлять методическое сопровождение наставников в реализации проекта «Учитель будущего»;

– оказывать методическую помощь в обновлении содержания и форм воспитательной работы в условиях внедрения ФГОС через проведение межмуниципальных организационно-методических мероприятий;

– оказывать методическую поддержку педагогических и руководящих работников округа в условиях введения стандартов нового поколения в ОО. Обеспечение профессионального становления и развития педагогов, работающих в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога, Концепции по предметам через проведение межмуниципальных методических мероприятий;

– продолжать изучение деятельности методических служб северо-западного образовательного округа, определить формы методической поддержки;

– продолжать взаимосотрудничество с Шадринским политехническим колледжем и Шадринским государственным педагогическим университетом;

– проводить групповые и индивидуальные консультации по запросу педагогов округа с целью повышения профессионального уровня.

Деятельность СЗО ОО основана на информационной, научно-методической, организационно-методической поддержке педагогических и руководящих работников образовательных организаций. Мероприятия реализуются через разные формы и направления деятельности повышения уровня профессионального мастерства.

Направления деятельности СЗО ОО представлены в таблице 1.

Таблица 1

Направления деятельности повышения уровня профессионального мастерства

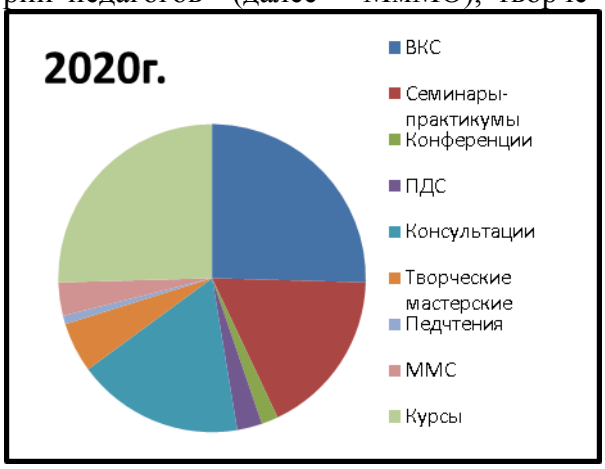
Аналитическая деятельность
– проведение мониторинговых исследований по выявлению профессиональных затруднений работников образования округа; – изучение и оценка результативности методической работы в округе; – обобщение и распространение эффективного педагогического опыта
Информационная деятельность
– проведение мониторинговых исследований по выявлению профессиональных затруднений работников образования округа; – изучение и оценка результативности методической работы в округе. Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта
Организационно-методическая деятельность
– определение основных направлений и содержания методической работы с педагогами округа; – организация повышения квалификации работников образования округа; – организация работы межмуниципальных методических объединений учителей-предметников и других категорий педагогических работников округа; – определение опорных (базовых) образовательных учреждений для проведения методических и других мероприятий с педагогами округа; – подготовка и проведение научно-практических конференций, педагогических чтений и других организационно-методических мероприятий для педагогов округа
Деятельность в области информатизации
– развитие делового и профессионального общения посредством электронной связи, видеоконференцсвязи; – развитие форм и методов организации методической работы с использованием дистанционных технологий (Интернет-консультации, вебинары, методические мастерские, семинары и др.); – развитие дистанционных форм проведения конференций и методических мероприятий (Интернет, телекоммуникационных, видеоконференций); – осуществление взаимодействия с муниципальными информационно-методическими службами

Инновационная деятельность
– формирование банка данных опытно-экспериментальной работы образовательных учреждений округа; – организация научно-методического сопровождения инновационных процессов в образовательных организациях округа; – организация научного сопровождения разработки и реализации межмуниципальных инновационных проектов округа; – проведение мероприятий, направленных на распространение результатов инновационной деятельности ОО округа

Для создания условий в повышении квалификации и достижений результатов личностного роста на межмуниципальном уровне используются возможности традиционных и новых форм работы с педагогами округа.

С учетом запросов педагогических работников северо-западного ОО мероприятия планируются, организуются и проводятся с использованием разных форм: вебинары, межмуниципальные методические объединения малочисленных категорий педагогов (далее – ММО), творческие группы, практико-ориентированные семинары, конференции, виртуальные гостиные, педагогические чтения, методические (творческие) мастерские, групповые (индивидуальные) консультации, межмуниципальный методический совет (далее – ММС).

На примере последних 2-х лет (2020-2021 гг.) в диаграммах 1, 2 можно сравнить и увидеть, какая из представленных форм наиболее активно использовалась в работе округа.





Диаграммы 1, 2. Формы работы с педагогическими работниками северо-западного ОО

Курсовая подготовка – одна из основных форм повышения профессионального мастерства, которая дает возможность руководителю, педагогу, специалисту ОО не только повысить свою квалификацию, но и стать творчески мыслящей, конкурентоспособной личностью. За два последних года в СЗО ОО в традиционно-дистанционном, дистанционном форматах проведены 19 курсовых мероприятий, охвачены 479 педагогических и руководящих работников.

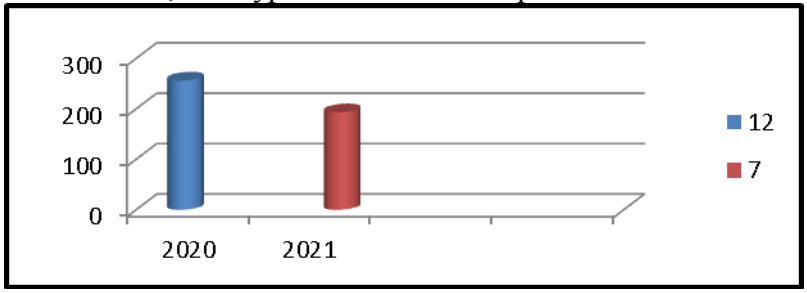


Диаграмма 3. Количество проведенных курсов в С-З ОО за 2 года

Курсовые мероприятия проводятся по различным дополнительным профессиональным программам, включая вопросы инклюзивного образования, например, «Организация образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья в рамках федеральных государственных образовательных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья», «Формирование профессионально значимых компетенций для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом их индивидуальных особенностей», «Воспитание и обучение дошкольников с ограниченными возможностями здоровья в процессе реализации ФГОС ДО» и другие. Теоретическая и практическая части курсов освещаются преподавателями кафедр, отделов, центров ГАОУ ДПО ИРОСТ, в практических вопросах эффективно используется авторский опыт слушателей.

В рамках проекта «Учитель будущего» на межмуниципальном уровне работа творческих групп учителей географии, физики, математики северо-западного ОО переведена в дистанционный формат через сообщества учителей-предметников, Виртуальную школу и др. Дистанционный формат в проведении мероприятий способствует развитию делового и профессионального общения руководителей, методистов, преподавателей, педагогических кадров ОО посредством электронной связи, видеоконференцсвязи (далее – ВКС). Форма ВКС позволяет расширить количество участников творческой группы, т.к. каждому педагогу доступна запись на сайте doirost.ru.

42 вебинара по разным темам, вопросам предметных областей, управленческих, методических новостей и т.п. посетили 1585 педагогических работников. Отчетные мероприятия по введению Профессионального стандарта педагога, по финансовой грамотности дошкольников, Точек роста в дистанционной форме состоялись для участников инновационных площадок г. Шадринска, Шадринского района и др.

Из отзывов участников о проведении мероприятий через ВКС можно выделить по одному существенному преимуществу и недостатку:

Таблица 2

Преимущества и недостатки ВКС



Семинар-практикум как форма повышения профессиональной компетентности педагога, его педагогического мастерства и мотивации к саморазвитию остается традиционно востребованной на межмуниципальном уровне. По плану 2021 года в округе организованы и проведены 14 семинаров-практикумов (из 46 всех мероприятий). Для примера часть практико-ориентированных семинаров размещена в таблице 3.

Таблица 3

Семинары-практикумы 2021 года

№ п/п	Тема	ОО, район
1	Технология проведения шахматных турниров в школе	МКОУ «Далматовская СОШ №2»
2	Реализация Профессионального стандарта педагога через применение педагогических технологий в урочной и внеурочной деятельности	МКОУ «Далматовская СОШ №2»
3	Особенности школьного биолого-химического образования в условиях реализации ФГОС	МКОУ «Канашская СОШ», Шадринский район

Все мероприятия организуются и проводятся при содействии руководителей муниципальных методических служб, руководителей и педагогических работников образовательных организаций с привлечением преподавателей Института. Эффективный практический опыт педагогов, руководителей ОО, представленный на очных (дистанционных) встречах, обобщается как на межмуниципальном, так и региональном уровнях. Проводится рассылка в районы новых интересных практик, теоретических материалов. Наиболее интересный педагогический опыт, мероприятия СЗО ОО освещены на сайте ИРОСТ, в научно-практическом журнале «Педагогическое Зауралье», в социальной сети «ВКонтакте».

Дистанционный формат позволяет расширить круг участников. Общее количество за 2020-2021 годы составило 1480 человек.



Диаграмма 4. Количество участников в семинарах-практикумах за 2 года

В настоящее время высокие требования предъявляются к результатам образования, появляется необходимость постоянного совершенствования профессионального мастерства. Конкурс – это одна из форм, при которой личностное достижение в профмастерстве не дает остановиться на достигнутом. Межмуниципальные конкурсы года вызывают повышенный интерес у педагогических коллективов северо-западного ОО.

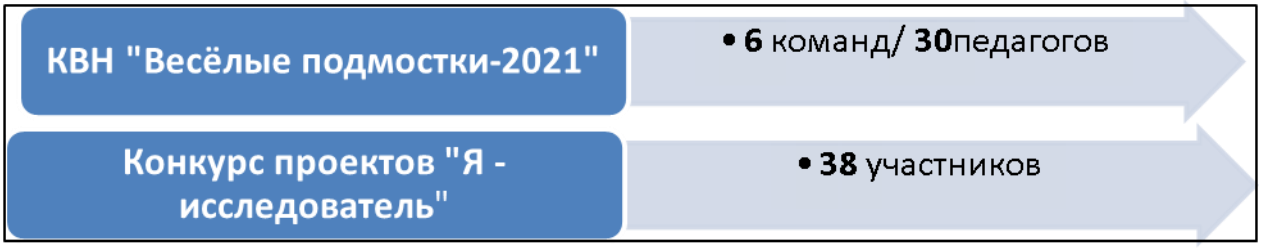


Рис. 1. Конкурсы 2020-2021 гг. для педагогических работников С-З ОО

Методическая работа должна быть построена с учетом запросов и профессиональных затруднений педагогов округа, ориентировать каждого на его личный профессиональный рост. Для решения этих целевых установок традиционной формой СЗО ОО остается межмуниципальный методический совет, который проходит 4 раза в год. Только правильно выстроенный и реализованный совместный план работы дает возможность педагогу стремиться к самосовершенствованию и саморазвитию. Выполнение плана работы на межмуниципальном уровне за последние 2 года составил 100%.

Из вышеизложенных форм работы СЗО ОО ГАОУ ДПО ИРОСТ с педагогическими кадрами северо-западного округа Концепция непрерывного образования выступает как ключевое значение.

PROVIDING ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL CONDITIONS FOR THE PROFESSIONAL GROWTH OF PEDAGOGICAL AND MANAGERIAL PERSONNEL OF THE NORTH-WESTERN PUBLIC ORGANIZATION

Natalya M. Epanchintseva

To carry out high-quality work on the professional development of teaching staff, additional mechanisms and forms of work are needed. The article presents the experience of working with educational organizations of the northwestern educational district of the Kurgan region.

Keywords. *Pedagogical growth, municipal level, forms of work with pedagogical workers.*



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ВСЕРОССИЙСКИХ ПРОВЕРОЧНЫХ РАБОТ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРЕПОДАВАНИЯ МАТЕМАТИКИ

О.Т. Кулешова

Представлены отдельные результаты Всероссийских проверочных работ (ВПР) 2021 года по математике в Курганской области. Актуализируется необходимость коррекции предметных и метапредметных результатов обучения. Приводятся примеры индивидуальных образовательных маршрутов учеников.

Ключевые слова. *Всероссийские проверочные работы, анализ результатов, индивидуальный образовательный маршрут ученика.*

В педагогических измерениях рассматриваются три уровня описания результатов образования: планируемый, реализуемый, достигнутый. Планируемые результаты обучения представлены в основной образовательной программе и в разделе «Тематическое планирование» рабочих программ учебных предметов. Реализуемые и достигнутые результаты обучения, как результаты контрольно-оценочной деятельности учителя и обучающихся, включают текущее, тематическое, промежуточное оценивание, самооценку и самоанализ, презентации выполненных работ, портфолио, итоговое оценивание (ГИА).

Измерение учебных достижений обучающихся необходимо не только для целей мониторинга, но и для повышения качества образования, совершенствования преподавания учебных предметов, для принятия решений о выборе образовательной траектории школьника. Результаты оценочных процедур используются для решения задач, отраженных в основных образовательных программах, а также в целях повышения эффективности деятельности всей образовательной организации. Среди процедур оценки качества школьного образования особое место занимают Всероссийские проверочные работы.

Всероссийские проверочные работы (ВПР) – это комплексный проект в области оценки качества образования, направленный на развитие единого образовательного пространства в Российской Федерации, мониторинг введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (ФГОС ОО), формирование единых ориентиров в оценке результатов обучения, единых стандартизированных подходов к оцениванию образовательных достижений обучающихся. В рамках ВПР наряду с предметными результатами обучения учеников основной школы оцениваются также метапредметные результаты, в том числе уровень сформированности универсальных учебных действий (УУД) и овладения межпредметными понятиями. Предусмотрена оценка общеучебных универсальных учебных действий: поиск и выделение необходимой информации, структурирова-

ние знаний, осознанное и произвольное построение речевого высказывания в письменной форме, выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий, рефлексия способов и условий действия, контроль и оценка процесса и результатов деятельности, моделирование, преобразование модели.

В таблицах 1 и 2 представлены количество образовательных организаций и обучающихся по параллелям ВПР 2021 года и характеристика результатов к ВПР -2021 по региону в сравнении с общероссийскими результатами.

Таблица 1

Количество образовательных организаций и обучающихся по параллелям ВПР 2021 года

Предмет	Параллель	Уровень общего образования	Количество ОО	Количество участников
Математика	5	Основное	289	9030
Математика	6	Основное	287	8920
Математика	7	Основное	286	8200
Математика	8	Основное	291	7500

Таблица 2

Характеристики результатов ВПР 2021 года по Курганской области в сравнении с общероссийскими результатами

Предмет	Параллель	Процент выполнения работы по России	Процент выполнения работы по Курганской области	Количество образовательных организаций региона, демонстрирующих низкий уровень результатов по работе*
Математика	5	87,57	89,44	8
Математика	6	86,06	86,26	7
Математика	7	87,95	89,01	10
Математика	8	87,68	87,79	18

**Низкий уровень результатов – превышение неудовлетворительных отметок более чем на 30% регионального показателя и отсутствие отметок «4» и «5»*

В следующих таблицах 3 и 4 представлены показатели уровня обученности и качества обучения (таблица 2) и доля обучающихся, получивших максимальный первичный балл и получивших за работу 0 первичных баллов.

Таблица 3

Уровень обученности и качество обучения по математике обучающихся 5-8 классов

Группы участников	Доля участников, получивших отметки «3», «4» и «5» (уровень обученности), %				Доля участников, получивших отметки «4» и «5» (качество обучения), %			
	5	6	7	8	5	6	7	8
Российская Федерация	87,57	86,06	87,95	87,68	51,1	38	38,04	30,43
Курганская область	89,44	86,26	89,01	87,79	45,65	30,24	34,03	25,52

Таблица 4

Доля обучающихся 5-8 классов, получивших первичные баллы

Группы участников	Доля участников, получивших максимальный первичный балл, %				Доля участников, получивших первичный балл «0» , %			
	5	6	7	8	5	6	7	8
Российская Федерация	0*	0,6	0,7	0,1	0,6	0,7	0,5	0,5
Курганская область	0*	0,3	0,3	0*	0,9	1,2	0,7	0,9

**Низкий уровень результатов – количество, получивших первичный балл, недостаточно для формирования данных с заданной точностью*

При достаточном уровне общей успеваемости количество обучающихся, набравших максимальный балл, оказалось низким.

Однако более детальный анализ позволил выявить проблемные зоны и затруднения обучающихся. Например, в 2021 году на уровне региона выявлены следующие общие дефициты, переходящие из пятого в девятый класс: развитие представлений о числе и числовых системах от натуральных до действительных чисел; овладение символьным языком алгебры; овладение приемами выполнения тождественных преобразований выражений; умение извлекать информацию, представленную в таблицах, на диаграммах/на графиках; умение применять изученные понятия, результаты, методы для решения задач практического характера и задач из смежных дисциплин, а также овладение системой функциональных понятий, развитие умения использовать функционально-графические представления; овладение геометрическим языком, формирование систематических знаний о плоских фигурах и их свойствах, использование геометрических понятий и теорем.

Представленная информация говорит о наличии общих затруднений обучающихся при выполнении отдельных заданий, а значит, о неустойчивости освоения содержания отдельных тем программы основного общего образования. На основе данных о выполнении каждого из заданий участниками, получившими разные баллы за работу, учителю необходимо определить проблемные поля, дефициты в виде несформированных планируемых результатов для каждого обучающегося, класса, параллели, образовательной организации.

В результате анализа необходимо разработать индивидуальные программы (образовательные маршруты – ИОМ) для обучающихся, которые выполнили ВПР с очень низкими результатами, и для обучающихся, которые выполнили ВПР с достаточно высокими результатами.

Разработчикам индивидуальных программ (образовательных маршрутов) для обучающихся надо учитывать, что проблемы в обучении, выявленные анализом результатов ВПР, могут быть устранены только в том случае, если в школе при изучении всех учебных предметов будут соблюдаться единые подходы к формированию и оцениванию основных видов учебной деятельности, а также будет проводиться работа по развитию функциональных умений. Важным компонентом функциональной грамотности является читательская грамотность, так как многие современные практико-ориентированные задачи, в том числе и включенные в ВПР по математике, предполагают выработку и проверку умения анализировать обширный текст, выполняющий функцию преамбулы.

В целях развития профессиональной компетентности учителей и оказания методической помощи при реализации образовательных программ основного общего образования на основе результатов диагностики уровня достижения образовательных результатов ГАОУ ДПО ИРОСТ проводит курсы повышения квалификации, вебинары, семинары и практикумы. Это способствует систематизации работы учителей по подготовке обучающихся, в том числе и к ВПР по математике, с использованием вариативных форм и индивидуального подхода: рассматриваются особенности современных проектов оценки качества российского образования, про-

водится содержательный анализ результатов оценочных процедур, разрабатываются рекомендации по совершенствованию преподавания математики с учетом этих результатов. С сентября 2021 года к этой работе подключились тьюторы регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства.

Слушатели курсов повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Формирование в образовательной организации системы оценки результатов обучения по математике обучающихся по общеобразовательным программам основного общего и среднего общего образования в условиях реализации ФГОС ОО и профессионального стандарта «Педагог» в сентябре 2021 года разрабатывали индивидуальные образовательные маршруты учеников (таблица 5) на основе результатов ВПР-2021 по математике.

Таблица 5

Индивидуальный образовательный маршрут ученика

(изучение содержания предмета)

_____ (предмет, класс)

_____(фамилия, имя обучающегося)

Цель реализации маршрута обучающегося_____

№	Дата	Тема	Материал в учебнике	Какие понятия (правила) необходимо выучить	Какие задания необходимо выполнить в учебнике, в рабочей тетради и т.п.	Результат выполнения задания	Самооценка	Отметка учителя о выполнении (оценка учителя)

Реализация ИОМ завершается итоговым контролем (проверочная или контрольная работы, тест и т.п.). При разработке ИОМ обязательно продумывается система контроля, заполняются разделы таблицы «Самооценка» и «Отметка учителя о выполнении (оценка учителя)».

Образовательные организации Курганской области для эффективной организации и корректировки образовательного процесса по результатам ВПР ежегодно разрабатывают планы мероприятий («дорожная карта») по реализации образовательных программ общего образования, составляют индивидуальные образовательные маршруты обучающихся.

Администрация и учителя-предметники МБОУ города Кургана «СОШ № 46» по результатам анализа ВПР 5-8 классов составляют индивидуальные образовательные маршруты обучающихся по результатам ВПР по математике по устранению учебных дефицитов (примеры представлены в таблице 6). Разработанные мероприятия для классов оформляют в таблицах «Проблемные поля и пути их устранения» (фрагменты представлены в таблицах 7 и 8).

Таблица 6

Индивидуальный образовательный маршрут обучающихся по результатам ВПР по математике по устранению учебных дефицитов

КОД ученика	**Класс**	**Кол-во баллов за ВПР**	**Оценка по ВПР**	**Итоговая оценка по предмету за предыдущий год обучения**	**% выполнения работы**
50070	5А	15	5	5	75
Темы, вызвавшие наибольшие		1. Отработка алгоритма решения задач, связанных с повседневной жизнью, в 1-2 действия. Просмотр видеоурока и решение тренировочных заданий			

затруднения у обучающегося		на сайте РЭШ https://resh.edu.ru/subject/lesson/4441/start/216256/. Решение тренировочных заданий на сайте «Решу ВПР» https://math4-vpr.sdamgia.ru/test?id=282715, индивидуальное домашнее задание. 2. Единицы времени. Сутки. Задачи на нахождение начала, продолжительности и конца события https://resh.edu.ru/uploads/lesson_extract/5235/20190821184435/OEBPS/objects/m_math_4_16_1/5c1c13c7a4db3438f0e5e524.mp4			
Форма работы		1. Отработка алгоритма решения задач, связанных с повседневной жизнью, в 1-2 действия. Просмотр видеоурока и решение тренировочных заданий на сайте РЭШ https://resh.edu.ru/subject/lesson/4441/start/216256/. Решение тренировочных заданий на сайте «Решу ВПР» https://math4-vpr.sdamgia.ru/test?id=282715, индивидуальное домашнее задание. 2. Повторение пройденного материала по теме «Алгоритмы письменного умножения и деления» https://resh.edu.ru/uploads/lesson_extract/4061/20200508164124/OEBPS/objects/m_math_4_33_1/5c028777716ca79723b86959.mp4			
50049	5А	6	3	4	30
Темы, вызвавшие наибольшие затруднения у обучающегося		1. Решение текстовых задач на массу, время, длину, площадь, скорость, используя основные единицы измерения величин. 2. Решение арифметическим способом (в 1-2 действия) учебных задач и задач, связанных с повседневной жизнью. 3. Вычислять периметр и площадь фигур. 5. Овладение основами логического и алгоритмического мышления			
Форма работы		1 . Отработка алгоритма решения задач, связанных с повседневной жизнью в 1-2 действия. Просмотр видеоурока и решение тренировочных заданий на сайте РЭШ. https://resh.edu.ru/subject/lesson/4441/start/216256/. Решение тренировочных заданий на сайте «Решу ВПР» https://math4-vpr.sdamgia.ru/test?id=282715, индивидуальное домашнее задание. 2. Единицы времени. Сутки. Задачи на нахождение начала, продолжительности и конца события https://resh.edu.ru/uploads/lesson_extract/5235/20190821184435/OEBPS/objects/m_math_4_16_1/5c1c13c7a4db3438f0e5e524.mp4. 3. Отработка алгоритма решения текстовых задач на сайте «Решу ВПР» https://math4-vpr.sdamgia.ru/test?id=277237, индивидуальное домашнее задание. 4. Отработка алгоритма нахождения периметра и площади фигур. Просмотр видеоурока и решение тренировочных заданий на сайте РЭШ (Урок №49, 22) https://resh.edu.ru/subject/lesson/3685/main/212839/, https://resh.edu.ru/subject/lesson/5698/main/270446/. 4. Занятие-консультация, практикум – решение тестовой части на сайте «Решу ВПР», https://math4-vpr.sdamgia.ru/test?id=277237. 5. Занятие-консультация, практикум-решение тренировочных заданий на платформе Учи.ру			
80002	8А	17	5	5	89
Темы, вызвавшие наибольшие затруднения у обучающегося		Решение задач на движение (№16)			
Форма работы		1. Решение задач на движение, просмотр видеоурока и решение тренировочных заданий на сайте РЭШ: https://resh.edu.ru/subject/lesson/7274/start/296574/ https://resh.edu.ru/subject/lesson/6874/start/237889/ https://resh.edu.ru/subject/lesson/6892/start/237951/			

Таблица 7

Проблемные поля и пути их устранения.
Учебный предмет. Математика, 5 класс

№ задания КИМ	Выполнение	Тема	Проблема	Устранение проблемы	Изменения, вносимые в рабочую программу
5 «А» класс, учитель ФИО					
9.2 10 12	32,8% 39,7% 5,3%	Решение логических задач	Овладение основами логического и алгоритмического мышления. Интерпретировать информацию, полученную при проведении несложных исследований *(объяснять, сравнивать и обобщать данные, делать выводы и прогнозы)*. Решать задачи в 3-4 действия	Составление собственных задач по схеме, таблице и оформление их решения в виде рисунка, схемы, таблицы, задачи на замену данных; творческие задания	На уроке «Решение несложных задач на движение в противоположных направлениях, в одном направлении, движение по реке по течению и против течения». Модульно: решение несложных логических задач в 3-4 действия

Таблица 8

Проблемные поля и пути их устранения.
Учебный предмет. Математика, 8 класс

№ задания КИМ	% выполнения	Тема	Проблемы	Изменения, вносимые в рабочую программу
8 «А» класс, учитель ФИО				
10	14,58	Решение задач на основе рассмотрения реальных ситуаций, развитие вычислительных навыков	Неумение анализировать, извлекать необходимую информацию, пользоваться оценкой и прикидкой при практических расчетах, непонимании *сравнительно* большого куска текста, предложенного в задании для анализа, перевод всех весовых величин в одни и те же единицы веса	05.12. Свойства степени с целым показателем. Модуль повторения: решение практико-ориентированных задач
14	12,5	Свойства равнобедренного и прямоугольного треугольника	Неумение применять для решения задач геометрические факты, если условия их применения заданы в явной форме. *Изучение темы в режиме дистанционного обучения*	03.12. Центральные, вписанные углы. Модуль повторения: нахождение элементов в равнобедренном, прямоугольном треугольнике

Таким образом, использование результатов оценочных процедур позволяет накапливать опыт по организации педагогической диагностики, соотносить фактический уровень образовательных достижений обучающихся с планируемым, стимулирует к повышению качества преподавания учебных предметов.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКИ

1. Анализ результатов ВПР 2020-2021 учебного года. 5-8 классы. – Текст : электронный. – URL: https://doirost.ru/course/view.php?id=343 (дата обращения: 23.12.2021).

2. Единая система оценки качества образования. – Текст : электронный. – URL: https://fioco.ru/ru/osoko (дата обращения: 23.12.2021).

3. Всероссийские проверочные работы. Анализ результатов МБОУ г. Кургана «СОШ №46». – Текст : электронный. – URL: https://school46.org/vserossijskie-proverochnye-raboty/ (дата обращения: 23.12.2021).

USE OF THE RESULTS OF ALL-RUSSIAN TEST WORKS TO IMPROVE THE TEACHING OF MATHEMATICS

Olga T. Kuleshova

Separate results of the All-Russian Verification Works (VPR) of 2021 in mathematics in the Kurgan region are presented. The need to correct the subject and meta-subject results of training is actualized. Examples of individual educational routes of students are given.

Keywords. *All-Russian test works, analysis of results, individual educational route of the student.*

О РЕГИОНАЛЬНОМ ПРОЕКТЕ «СКОРАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ»



А.В. Рухлов

Статья рассказывает о целях и задачах регионального проекта «Скорая педагогическая помощь». Рассмотрены основные мероприятия проекта, различные технологии работы с молодыми педагогами и педагогами-наставниками. Сделаны выводы, намечены дальнейшие перспективы развития проекта.

Ключевые слова. *Методика, молодые педагоги, наставничество, педагоги-наставники, профессиональное становление, региональный проект, слет, челлендж.*

С 2018 года в Курганской области реализуется региональный проект «Учитель будущего», одной из приоритетных задач которого является создание региональной модели профессионального развития педагогических работников. Также проект ставит задачу увеличения до 70% доли педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Курганской области в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

Для решения поставленных задач в рамках проекта «Учитель будущего» с конца 2018 года реализуется региональный проект «Скорая педагогическая помощь».

Цель проекта: активизация процесса профессионального становления и содействие процессу адаптации молодых педагогов в системе образования Курганской области, а также развитие региональной системы наставничества.

Задачи проекта

– организовать сетевое взаимодействие молодых педагогов и педагогов-наставников Курганской области;

– активизировать научно-практическую, методическую и инновационную деятельность начинающих педагогов;

– сформировать у молодого специалиста позитивные представления о профессиональной среде, помочь преодолеть возможные ощущения профессионального одиночества, недостаточного уровня собственной квалификации и т.д.;

– выявить наиболее мотивированных молодых педагогов для дальнейшего участия в распространении педагогического опыта и конкурсном движении;

– обеспечить квалифицированное сопровождение профессионального становления молодого педагога в системе образования.

Научные руководители проекта

– Криволапова Нина Анатольевна, первый проректор – проректор по науке и инновационной деятельности ГАОУ ДПО ИРОСТ, доктор педагогических наук, профессор;

– Рухлов Александр Владимирович, ведущий научный сотрудник Центра сопровождения проектов и программ ГАОУ ДПО ИРОСТ, к.ф.н.

Сроки завершения проекта намечены на май 2024 года. Таким образом, на сегодняшний день мы имеем возможность подвести промежуточные итоги реализации проекта «Скорая педагогическая помощь», проанализировать результаты мероприятий, проведенных за три года, наметить перспективы работы с молодыми педагогами.

Одним из первых масштабных мероприятий проекта стал региональный интернет-марафон для молодых педагогов «Мой педагогический старт». Марафон состоял из четырех конкурсных этапов, реализованных через социальную сеть «ВКонтакте»:

– первый этап (январь 2019): «Разминка» – самопрезентационная акция «Здравствуйте, это я!»;

– второй этап (февраль 2019): «Виражи» – написание эссе по проблемным вопросам современной педагогики;

– третий этап (март 2019): «Бег с препятствиями» – практикум по решению педагогических задач;

– четвертый этап (апрель 2019): «Фотофиниш» – заочный педагогический фотоквест «Один день из жизни молодого педагога».

Самопрезентационная акция «Здравствуйте, это я!» предполагала размещение участниками на личной странице в социальной сети «Вконтакте» двух личных фотографий (одно портретное и одно жанровое фото: с урока, дополнительного занятия или иного профессионального мероприятия). Также участник должен был указать место работы, должность, стаж, сформулировать свое педагогическое кредо – краткий девиз, характеризующий отношение педагога к профессии (в качестве девиза может выступать, например, цитата из классического педагогического труда, художественной литературы и т.д.). Дополнительно необходимо было составить небольшой самопрезентационный текст «Коротко о себе» (как учителе, профессионале, человеке).

Таким образом, уже на первом этапе участник марафона – молодой педагог в возрасте до 35 лет и со стажем работы до пяти лет включительно – имел возможность задуматься над своими ценностными и профессиональными ориентирами, что, безусловно, очень важно в рамках профессиональной самоидентификации начинающего специалиста.

В рамках второго этапа марафона под названием «Виражи» участникам было предложено дать в виде небольших эссе ответы на проблемные вопросы современного образования. Объем эссе – не более 2 страниц формата А4.

Этап «Бег с препятствиями» предлагал участникам поразмышлять над возможными выходами из конкретных педагогических ситуаций, которые могут возникнуть в процессе взаимоотношений триады «Ученик – учитель – родитель».

«Фотофиниш» (четвертый этап марафона) представлял собой заочный педагогический фотоквест. На данном этапе участники размещали на своей странице в социальной сети несколько фотографий (с комментариями к ним) под общим заголовком «Один день из жизни молодого педагога». Дополнительные баллы при оценивании заданий данного этапа можно было заработать за счет размещения различных методических материалов: конспектов уроков, внеклассных мероприятий, исследовательских проектов и т.п., а также любых других материалов, которые можно отнести к результатам и достижениям участника Марафона за один день.

Обязательным условием всех конкурсных испытаний было сопровождение материалов конкурса соответствующими хэштегами: #мой_педагогический_старт45 и #молодые_педагоги45, а также необходимость быть участником группы «Молодые педагоги Зауралья» в социальной сети «ВКонтакте». Эти условия выступили в роли мощного импульса к развитию группы «Молодые педагоги Зауралья» в социальной сети «Вконтакте»: количество подписчиков возросло почти в три раза – с 250 до 700 человек.

В результате в марафоне «Мой педагогический старт» приняли участие более 90 педагогов, среди которых была определена десятка лучших. Призеры и победители были объявлены в рамках одного из самых масштабных педагогических мероприятий региона – Фестиваля педагогического мастерства. Свои заслуженные награды молодые коллеги получили из рук директора Департамента образования и науки Курганской области. Все это позволило молодым педагогам почувствовать собственную значимость в профессии и профессиональном сообществе, осознать ценность сделанного профессионального выбора. Именно этого зачастую не хватает молодым специалистам в первые годы работы.

Также следует отметить, что для многих участников марафон стал первым конкурсным опытом. Любой профессиональный конкурс помогает педагогу осмыслить собственный профессиональный путь, проанализировать работу, наметить перспективы саморазвития и роста. Это актуально и для педагогов-стажистов, но особенно важно в первые годы работы, когда затруднения и вопросы возникают наиболее часто, а получить совет от наставника не всегда представляется возможным. В таких ситуациях обратная связь от конкурсного жюри может выступить в роли своеобразной формы наставничества.

Следующим масштабным проектом для молодых педагогов и педагогов-наставников в рамках регионального проекта «Скорая педагогическая помощь» стал областной профессиональный челлендж «Педагогический дуэт», который стартовал 14.10.2019 г.

Челлендж (от английского challenge, to challenge – «вызов», «бросить вызов») – разновидность интернет-роликов, в которых пользователь выполняет какое-либо задание, а потом предлагает повторить его конкретному лицу или неограниченной аудитории.

Целью челленджа «Педагогический дуэт» стало обобщение и распространение среди педагогов и образовательных организаций Курганской области передового опыта наставничества, позитивного опыта педагогической преемственности.

Первый шаг сделала «Гимназия №27» города Кургана – давний партнер ГАОУ ДПО ИРОСТ по внедрению и распространению лучших образовательных практик. «Гимназия №27» является региональной инновационной площадкой (пилотной) по реализации проекта «Персонифицированный подход к развитию профессиональной компетентности педагога как условие эффективной реализации профессионального стандарта и повышения качества образования». Педагоги гимназии обобщили и представили свой опыт реализации технологии наставничества.

Всего участниками челленджа стали 26 педагогов из 10 образовательных организаций, из них молодых педагогов – 12, наставников – 14.

Одним из важнейших результатов видеоэстафеты стало формирование электронной методической копилки – цикла видеоматериалов, посвященных вопросам практической реализации различных технологий наставничества. Видеоролики школьных команд размещены в сообще-

стве «Молодые педагоги Зауралья». Общее количество просмотров составляет более 5000.

Подобная методическая копилка была сформирована в ходе регионального Слета молодых педагогов «Мобильность – признак мастерства», который прошел 14-18 декабря 2020 г. в заочной форме. Официальная часть слета состоялась 14 декабря и включала в себя пленарное заседание – выступление руководителя Департамента образования и науки Кочерова А.Б., представителей Областного профсоюза работников образования, представителей Института развития образования и социальных технологий, а также экспертную сессию – ответы экспертов регионального образования на актуальные вопросы молодых педагогов. Участниками официальной части стали более 600 педагогов образовательных организаций Курганской области.

15-17 декабря в рамках творческой части слета молодым педагогам были предложены конкурсные задания. Например, конкурсное испытание «Педагогический воображариум» предлагало увидеть на метафорической карте из популярной настольной игры «Имаджинариум» отсылку к актуальной педагогической проблеме и придумать соответствующую подпись в виде названия проблемной статьи с краткой (2-3 предложения) аннотацией. Такое задание, ориентированное на творческое мышление педагога и умение находить и упорядочивать связи предметов и явлений, вполне может стать для молодого специалиста первым шагом в педагогическую науку. Из осмысления педагогической проблемы и краткой аннотации вполне может получиться проблемная статья, годная к публикации в профильном журнале.

Также план проекта «Скорая педагогическая помощь» включает в себя ряд очных мероприятий. Например, в конце июня 2021 года на базе ГБОУ «Лицей-интернат для одаренных детей» прошел первый в своем роде региональный Слет молодых педагогов. Участниками стали более 80 человек – молодые педагоги образовательных организаций Курганской области в возрасте до 35 лет со стажем работы до 3-х лет включительно. Трехдневная программа Слета включала в себя образовательные лекции, панельные дискуссии, тимбилдинг, моделирование воспитательного мероприятия, методическую зарницу, позволяющую в рамках классической игры по станциям проверить свои знания в различных вопросах практической и теоретической педагогики, а также в правовых вопросах, интеллектуальную игру с караоке-баттлом, педагогический КВН.

И, конечно же, главным событием слета стала возможность неформального взаимодействия молодых педагогов из разных районов Курганской области между собой, с педагогами-наставниками из Института развития образования, с руководителями системы образования региона. Организаторы надеются, что такой слет станет традиционным, ежегодным мероприятием, ярким завершением учебного года.

Все мероприятия проекта получили положительные отзывы участников и профессионального сообщества.

По итогам трех лет реализации проекта «Скорая педагогическая помощь» мы можем говорить о формировании опорной команды, актива молодых педагогов региона. Это те люди, которые проявили себя в рамках различных мероприятий проекта, готовые проявить инициативу, взять на себя обязательства по организации тех или иных мероприятий и даже выступить в качестве наставников для своих коллег.

В качестве перспективных направлений реализации проекта следует отметить планы по созданию электронного методического пособия «Путеводитель молодого педагога». «Путеводитель» будет представлять собой цикл коротких видеороликов с комментариями экспертов по традиционно актуальным для молодых педагогов вопросам, связанным с повышением квалификации, начислением заработной платы, мерами поддержки и т.д. Планируется продолжать реализацию межмуниципальных методических мероприятий «Открытая педагогическая лаборатория», на которых молодые педагоги, педагоги-наставники, специалисты МОУО образовательных округов Курганской области получают возможность обменяться педагогическими идеями, поделиться интересными практическими находками, рассказать о своем профессиональном опыте. Последнее подобное мероприятие прошло

17.11.2021 г. в дистанционном режиме. Свой опыт для более сотни молодых педагогов Курганской области представили коллеги их Центрального образовательного округа.

Мы надеемся, что мероприятия проекта «Скорая педагогическая помощь» останутся прекрасной возможностью для обмена опытом, поводом для открытий, площадкой для профессионального роста как для молодых педагогов Курганской области, так и для более опытных коллег – педагогов-наставников.

ABOUT A REGIONAL PROJECT «EMERGENCY PEDAGOGICAL AID»

Alexandr V. Ruhlov

The article tells about the goals and objectives of the regional project «Emergency Pedagogical Aid». The main activities of the project, various technologies for working with young teachers and teacher-mentors are considered. Conclusions are drawn and further prospects for the development of the project are outlined.

Keywords. *Methodology, young teachers, mentoring, teacher-mentors, professional development, regional project, meeting, challenge.*

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДИКИ





РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ К ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С.В. Еманова, Т.П. Воробьева

Соответствие профессиональной деятельности педагога дополнительного образования требованиям профессионального стандарта. Использование личностно ориентированного подхода в дополнительном образовании детей. Совершенствование деятельности педагога в области организации проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся как условие его непрерывного профессионального развития.

Ключевые слова. *Педагог дополнительного образования, педагогическая деятельность, профессиональный стандарт и трудовые функции, личностно ориентированный подход, мотив, проектно-исследовательская, творческая деятельность, непрерывное профессиональное развитие.*

Педагогическая деятельность в сфере дополнительного образования – это целенаправленное взаимодействие педагога и обучающегося, ориентированное на выявление и развитие способностей развивающейся личности и подготовку ее к жизни в современных социальных условиях.

Профессиональная деятельность специалистов системы дополнительного образования должна соответствовать требованиям профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

При выполнении трудовой функции «Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы» педагог дополнительного образования (ПДО) должен понимать мотивы поведения обучающихся, их образовательные потребности и запросы (детей и их родителей); создавать условия для развития обучающихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и развивающих возможностей образовательной среды, освоению выбранного вида деятельности (выбранной образовательной программы), привлекать к целеполаганию; устанавливать педагогически обоснованные формы и методы взаимоотношений с обучающимися, создавать педагогические условия для формирования на учебных занятиях благоприятного психологического климата, применять различные средства педагогической поддержки обучающихся.

Характер и содержание деятельности ПДО определяется предметом, целью, средствами и результатом, закрепленными в дополнительной общеразвивающей или предпрофессиональной программе.

Средствами педагогической деятельности выступают профессиональные знания, учебно-методическое обеспечение образовательной программы; разнообразные виды наглядности и технические средства обучения.

Ведущими способами передачи знаний, опыта в педагогической практике дополнительного образования являются личностно ориентированное взаимодействие,

совместный с обучающимся творческий труд, создание ситуации успеха и традиционные и современные методы обучения и воспитания.

Задача организационно-методического обеспечения в учреждении дополнительного образования заключается в формировании умений педагогическими работниками соединять внешний и внутренний мотивы в своей деятельности, являясь образцом подражания для обучающихся.

Сформированность мотивации обучающихся объединений на познавательную и творческую деятельность является качественным результатом профессионального мастерства педагога и показателем эффективности организационно-методической деятельности учреждения дополнительного образования.

Наиболее оптимальным способом решения проблемы развития личности, способной к самореализации в образовательном процессе, представляется использование личностно-ориентированного подхода в обучении и воспитании. В современной российской педагогике имеется большое количество концепций, определяемых авторами как «личностно ориентированные»: психолого-дидактическая концепция личностно ориентированного обучения И.С. Якиманской, аксиологическая концепция личностного воспитания В.А. Петровского, Е.Н. Шиянова, дидактическая модель личностно ориентированного образования В.В. Серикова, проективная модель личностно ориентированного обучения Н.А. Алексеева, концепция развивающего обучения Л.В. Занкова и др. Как отмечает Э.П. Семенюк, «подход – это логико-гностическое и методологическое образование, выражающее направленность научного исследования одним аспектом, реализующееся посредством метода». Личностно ориентированный подход в педагогическом процессе определяется Н.О. Яковлевой как направленность на формирование личности обучающегося, полной реализации внутренних ресурсов на основании взаимопомощи, сотрудничества, совместного творчества субъектов учебно-воспитательного процесса.

Личностно ориентированный подход в организациях системы дополнительного образования опирается на:

– построение образовательного процесса на основе уважения к личности; создание ситуации успеха;

– придание управлению учебно-воспитательным процессом мотивированного и координирующего характера;

– поддержка способов дружеского взаимодействия педагогов и обучающихся.

Реализация личностно ориентированного подхода в образовательном процессе ставит следующие основные цели:

1. Развить познавательные мотивы и индивидуальные способности каждого ребенка.

2. Выявить, инициировать, окультурить его индивидуальный субъектный опыт.

3. Помочь личности познать себя, самореализоваться, раскрыть свой потенциал.

Необходимо отметить, что при данном подходе для детей и подростков в учреждениях дополнительного образования (УДО) приоритетными становятся самостоятельное приобретение и применение знаний и умений, получение опыта деятельности в выбранном направлении.

Однако результаты диагностики свидетельствуют о том, что 37,5% обучающихся подросткового возраста, занимающихся в объединениях, отмечают слабую готовность к самостоятельной творческой деятельности. Результаты опроса 260 оппонентов, посещающих сеть школьных кружков и объединений дополнительного образования города Кургана, следующие: занимаются самообразованием четверть учащихся; 56,3% подростков отметили, что на занятиях им легче организовать работу по образцу, чем проявить самостоятельность и творческую инициативу.

Было выявлено, что даже у ребят старших классов, занимающихся в объединениях по интересам, очень развит «статус школьника»:

– 50,2% из 100 опрошенных ребят тяготеют к исследовательской и проектной деятельности, но нуждаются в поддержке педагога;

– 25,3% – самодостаточны и готовы к творческой деятельности;

– 15,5% не уверены в своих способностях.

От характера мотива зависит успешность творческой деятельности, ее продуктивность. Именно мотив определяет психическое состояние человека: легкость, увлеченность, нервное напряжение и т.д.

Мотив познавательной и творческой деятельности – это те побуждения, которыми человек руководствуется в самообразовательной практике. В случае внешнего побуждения (стимулирования) имеют место непосредственно побуждающие мотивы, основанные на эмоциональных проявлениях личности: яркость, новизна, желание получить похвалу, награду, наказание, страх перед педагогом.

Внутренний мотив связан с процессом получения знаний и опыта, с глубиной и прочностью освоения. Это перспективно пробуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знания и деятельности конкретно для него.

Осознание значения деятельности для себя в будущем развивает чувство долга и ответственности, усиливает мотив к познанию.

Интеллектуально побуждающие мотивы, основанные на получении удовлетворения от самого процесса познания, реализуются в процессе активной творческой деятельности.

Характер деятельности обучающихся, ее эффективность будут меняться в зависимости от того, какая группа мотивов станет доминирующей.

Проведенный анализ результатов опросника М.Ш. Магомед-Эминова выявил наличие мотива избегания неудач у 75,6% учащихся младшего подросткового возраста и 38,5% у старшеклассников. По мнению ребят, мотив стремления к успеху приходит в процессе сотрудничества с педагогом и его поддержки. Аванс педагога на успех обучающегося оправдывается успешностью достижений ребенка. Все 100% участников высоко оценивают педагогическую поддержку и считают ее залогом своей успешности. Результаты диагностики по адаптированным методикам Т.А. Нежновой, Р.В. Овчарова и методике М.Р. Гинзбурга для изучения мотивов деятельности ребят в объединениях по интересам представлены в таблице 1.

Таблица 1

Мотивы деятельности ребят в объединениях по интересам

Возрастная группа	**Кол-во**	**Виды мотивов**						
		Подчинение требованиям	**Успешность**	**Игровой**	**Деятельностный**	**Позиционный**	**Познавательный**	**Социальный**
Подростки	260	26 (10%)	67 (25,7%)	52 (20%)	62 (23,8%)	1 (2,6%)	26 (10%)	26 (10%)
Старшеклассники	100	5(5%)	18(18%)	5(5%)	29(29%)	8(8%)	20(20%)	15(15%)

Мотивы деятельности обучающихся выглядят следующим образом: на успешность ориентировано 18% старшеклассников и 25,7% младших подростков; стремление занять новое положение в отношениях с окружающими – 8% старших и 2,6 младших подростков; познавательный мотив выявлен у 20% взрослых ребят и 10% подростков; деятельностный – у 29% занимающихся старшеклассников и у 23,8% ребят младшего подросткового возраста.

Исследования мотивации деятельности показали: для того чтобы выработалось правильное отношение к познанию и твор-

честву, нужно проводить специальную работу. Обучающиеся, которые руководствуются позиционным, социальным, деятельностно-игровым мотивами, склонны к творчеству и лидерству. Результаты анкетирования выявили готовность 60% ребят к участию в творческой деятельности. Самодиагностика сформированности творческих ориентиров у обучающихся в объединениях дополнительного образования дала следующие результаты (таблица 2).

Таблица 2

Сформированность творческих ориентиров у обучающихся в объединениях

Целеустремленность как осознанность деятельности	Настойчивость в достижении цели	Работоспособность,	Поисковая и творческая активность	Самостоятельность принятия решений	Ответственность за выбор средств достижения цели	Культура познавательной и созидательной деятельности	Сформированность культуры отношений
Подростки (по 10-ти балльной шкале)							
8,0	8,6	6,6	6,3	7,6	7,0	6,6	9,0
Старшеклассники (по 10-ти балльной шкале)							
7,3	6,3	7,6	7,3	7,3	8,3	6,6	6,3

В среднем сформированность творческих и ценностных ориентиров у старшеклассников составила 7,4 балла, у подростков – 7,1 балла.

Ребята понимают и ощущают личностно ориентированный подход как свободу личности; уважение; взаимопонимание с педагогом; помощь в жизненной ситуации; сотрудничество. Базовым в личностно ориентированном подходе является также понятие межличностного взаимодействия педагогов и обучающихся. В результате анкетирования были выявлены 2 типа отношений: благоприятное и неблагоприятное. В группе благоприятных выделено три подгруппы: понимающие, покровительствующие и безразличные. К группе неблагоприятных отнесены подавляющие, отстраненные, отвергающие.

В результате диагностирования лишь 0,9% обследованных подростков считают отношения с педагогами в кружке неблагоприятными (подавляющими), а 90,1% – благоприятными (понимающими).

Полученные данные подтверждают необходимость целенаправленной работы педагогов по реализации личностно ориентированного подхода в процессе развития обучающихся в системе дополнительного образования по следующим направлениям:

1. Создание педагогических условий, способствующих личностному развитию обучающихся: организация значимой для обучающихся деятельности; создание ситуации успеха.

2. Организация работы, направленной на мотивированное овладение системой знаний, образовательной и творческой деятельности: осуществление педагогической поддержки; наставничество.

3. Развитие технологии сотрудничества: совместная творческая и исследовательская деятельность.

4. Увеличение воспитательного потенциала в процессе образовательной деятельности: определение индивидуальной траектории развития каждого обучающегося, выделение специальных задач личностного развития, соответствующих индивидуальным особенностям детей и подростков; предоставление возможностей самостоятельного выбора видов деятельности в свободное время; рассмотрение воспитательной работы как ведущей компоненты деятельности в УДО.

Все эти направления нашли отражение в процессе подготовки и участия детей и подростков в открытой городской научно-практической конференции, посвященной Году науки и технологий «Свежие идеи – яркие проекты». Организатором данной конференции является МБОУДО ДТДМ «Гармония» города Кургана (далее – ДТДМ «Гармония»). Конференция является традиционной, проводится ежегодно много лет подряд. В 2021 году проводилась в дистанционном режиме. Принять участие в ней могут учащиеся в возрасте от 5 до 18 лет.

Кроме формирования интереса к познавательной, творческой, экспериментально-исследовательской, проектной деятельности учащихся, одной из задач конференции является выявление талантливых, одаренных детей и подростков в области истории, краеведения, психологии; биологии, экологии, художественного творчества.

Свои работы участники конференции представили в различных форматах:

– исследовательско-реферативные работы, написанные на основе достаточного количества литературных источников с целью сопоставления имеющихся в них данных, систематизации и обобщения работ ряда авторов, формулировки проблемы на основе анализа, цели, задач исследования, выдвижения гипотезы по решению проблемы и ее проверки: подтверждение или опровержение;

– исследовательские проекты, предполагающие описание проблемы, над которой идет работа, цель проекта, задачи, план работы с указанием всех ее этапов и сроки их выполнения, предъявление продукта, анализ результатов. В основе исследовательского проекта лежат поиск, разработка и защита проекта. Отличительной особенностью является заранее спланированный результат;

– исследовательские работы, работы научного характера предполагают формулировку поставленной проблемы, актуальности исследования, цели и задачи, предмета и объекта, гипотезы исследования. Исследовательские работы нацелены на интерпретацию самостоятельно полученного результата, связанного с изменением условий эксперимента, в основе которого лежат наблюдение, фиксация, анализ, синтез, систематизация количественных и качественных показателей изучаемых процессов и явлений, на основе которого делаются анализ и выводы о характере исследуемого объекта, предложения по возможному практическому использованию результатов исследования.

Для выявления победителей членами жюри осуществлялась экспертиза в соответствии с критериями: актуальность, постановка проблемы и пути ее решения, глубина раскрытия темы, творческий характер работы, практическая направленность, результаты, выводы, структура и оформление работы, использование источников. Качество выступления оценивали с учетом культуры выступления (ораторское мастерство), содержания работы, использования презентационного материала, аргументированности ответов на вопросы. Общие итоги подводились на основании результатов экспертизы работы и результатов защиты.

Наиболее ярко представили свои работы Штинов Петр (ученик 4 класса, научный руководитель: Борисова Яна Львовна, учитель начальных классов МБОУ «Гимназия №31»), тема исследовательской работы «Красна речь слушаньем. Приемы привлечения и поддержания внимания аудитории»; Евхименко Александр (ученик 5 класса, научный руководитель: Парышева Ольга Владимировна, учитель начальных классов МБОУ «Гимназия №31»), тема исследовательской работы «Город рассказывает о себе. Новые объекты «Красной линии» Кургана»; Иванов Александр (ученик 9 класса, руководитель: Капитонова Елена Александровна, учитель технологии МБОУ «СОШ №5»), тема «Редкие профессии»; Маковейчук Софья (учащаяся 10 класса, руководитель: Татаринцева Ольга Александровна, учитель географии МБОУ «Гимназия №31»), тема «Зауральские легенды как средство повышения мотивации школьников к изучению родного края».

Таким образом, использование личностно ориентированного подхода, а также широкое применение технологий проектно-исследовательской и творческой деятельности позволяют строить и реализовывать индивидуальные траектории личностного развития каждого обучающегося в системе дополнительного образования, совершенствовать профессионально-педагогическую компетентность самого педагога.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКИ

1. Еманова, С. В. Дополнительное образование в детском саду: учебное пособие / С. В. Еманова. – Текст : непосредственный. – Курган : КГУ, 2018. – 140 с.

2. Итоги открытой научно-практической конференции учащихся «Свежие идеи – яркие проекты». – Текст : электронный. – URL: https://vk.com/@garmonia45-itogi-otkrytoi-nauchno-prakticheskoi-konferencii-uchaschihsy.

3. Овчарова, Р. В. Практическая психология образования / Р. В. Овчарова. – Текст : непосредственный. – М.: Академия, 2003. – 448 с.

4. Плотоненко, Ю. А. Личностно ориентированный подход в условиях информационной образовательной среды / Ю. А. Плотоненко // Альманах современной науки и образования: Педагогика, психология, социология и методика их преподавания. – Текст : непосредственный. – Тамбов: «Грамота», 2009. – №4 (23). – С. 126-127.

5. Плотоненко, Ю. А. Моделирование образовательного процесса для изучения информационных технологий в условиях личностно-ориентированного обучения / Ю. А. Плотоненко // Сибирский педагогический журнал. – Текст : непосредственный. – Новосибирск: ООО «Немо Пресс», 2008. – №12. – С.127-138.

IMPLEMENTATION OF A PERSONALLY-ORIENTED APPROACH AS A CONDITION FOR FORMATION OF MOTIVATION TO THE DESIGN AND RESEARCH AND CREATIVE ACTIVITIES OF STUDENTS AT THE INSTITUTION ADDITIONAL EDUCATION

Svetlana V. Emanova, Tatyana P. Vorobyova

Compliance of the professional activity of the teacher of additional education with the requirements of the professional standard. The use of a personality-oriented approach in the additional education of children. Improving the activities of a teacher in the field of organizing design, research and creative activities of students as a condition for his continuous professional development.

Keywords. *Additional education teacher, pedagogical activity, professional standard and labor functions, personality-oriented approach, motive, design and research, creative activity, continuous professional development.*



СОВРЕМЕННЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОДРОСТКОВ НА БАЗЕ ОО

Е.В. Алфеева

В статье рассматриваются индивидуально-психологические особенности подростков и необходимости изменения подходов в работе с этой категорией на базе ОО, в том числе создание условий для развития личностного потенциала подростков.

Ключевые слова. *Образовательная организация, развитие личности, подростковый возраст, «отрицательные» лидеры, личностный потенциал, вклад в будущее.*

Современная стратегия воспитания подрастающего поколения определила как приоритетное направление развитие личности, стремящейся к максимальной реализации своих возможностей, открытой для восприятия нового опыта, способной на осознанный и ответственный выбор в различных жизненных ситуациях. Для решения этой задачи школа должна уметь создавать возможности и строить отношения с неформальными лидерами в подростковой среде, причем как с «положительно», социально ориентированными, так и с «отрицательными» лидерами. Очевидно, что для оптимального развития отношений с такими подростками крайне важно знание и понимание его индивидуальных психологических особенностей. Подростковый возраст – один из важнейших этапов на пути становления личности. Именно в этот период возрастает потребность в самопознании и самореализации, появляется чувство взрослости. В то же время противоречивость поведения, присущая подросткам, а также такие факторы, как отсутствие четких нравственных ориентиров, влияние неформальных коллективов, давление средств массовой информации, приводят к существенным проблемам – таким, как ощущение одиночества, тревожность, нарушения коммуникативной сферы, аутоагрессия, асоциальные проявления и т.д. Соответственно, крайне актуальна проблема выбора адекватных подходов к организации взаимодействия с подростками в процессе образовательной и воспитательной деятельности и создании условий в ОО, способствующих реализации такого взаимодействия на практике.

Большинство существующих исследований в данной предметной области так или иначе сходятся в признании того огромного значения, которое имеет для подростков общение со сверстниками, т.к. оно находится в центре жизни подростка, во многом определяет все остальные стороны его поведения и деятельности. Если в младшем школьном возрасте основой для объединения детей чаще всего является совместная деятельность, то у подростков, наоборот, привлекательность занятий и интересы в основном определяются возможностью широкого общения со сверстниками. Соответственно, в процессе общения у подростков возникают различные проблемы в общении с учителями, которые являются одной из сложных проблем в педагогической психологии и социальной педагогике. Особенно остро эти проблемы проявляются в отношениях с неформальными лидерами, которые отрицательно, с точки зрения педагогов, влияют на других. Задача психолога – объяснять педагогам, родителям причины подобного поведения и его значение для развития личности. Важнейшей проблемой в настоящее время является нахождение новых форм построения взаимодействия, решающих задачи не только активации процесса воспитания детей и контроля их развития, но и позволяющие вскрывать искажения этого процесса, анализировать причины этих искажений и намечать способы их коррекции.

Однако, несмотря на то, что на поиск педагогических и психологических средств решения актуальных задач воспитания подрастающего поколения, адекватных современным социальным реалиям, в настоящее время направлены усилия большого количества специалистов, эта проблема пока не нашла своего адекватного разрешения.

Все вышеизложенное определило для нас актуальность проблемы изучения индивидуальных психологических особенностей подростков, в том числе «отрицательных» лидеров в подростковой среде школы. Эти данные позволят педагогам ОО выстраивать эффективное взаимодействие с классом в целом и направлять потенциал влияния и просоциальных и «отрицательных» лидеров для создания возможностей развития подростков и их групп.

При формулировке проблемы эмпирического исследования мы оттолкнулись от подхода Л.И. Уманского и Е.М. Зайцевой, которые поставили вопрос о содержательной характеристике лидерства, определяемой по тому результату, тому эффекту, который вносит лидер в ту или иную сферу жизнедеятельности группы. С точки зрения данного подхода выделяют

два типа лидерства: просоциальное (социальное) и асоциальное (антиобщественное). И.С. Полонский изучал проблему нравственного содержания деятельности неофициальных групп подростков и юношей и уделял большое внимание влиянию на группу лидеров-организаторов с отрицательной направленностью личности, или далее в нашей работе «отрицательных» лидеров. Термин «отрицательные» лидеры мы сознательно берем в кавычки, так как асоциальное лидерство часто является «протестом» и походом «на баррикады» против скуки и безразличия со стороны взрослых.

Однако, решив изучать эту тему, мы столкнулись с проблемой критериев при определении этой группы респондентов. Мы решили разделить понятия «девиантный подросток» и «отрицательный» лидер и использовать мнение экспертной группы, т.е. учителей-предметников и классных руководителей, работающих с данной возрастной группой. Экспертной группе предлагалось назвать «отрицательных» лидеров среди учащихся параллели восьмых и девятых классов, причем учителей заранее не знакомили с результатами социометрии. Восьмые и девятые классы были выбраны нами из-за того, что наличие нескольких группировок позволяло выделить несколько лидеров в одном классе. Далее эти данные были сопоставлены с результатами социометрии, и определены имена респондентов, вошедших в основную группу. В качестве контрольной группы выступала смешанная группа подростков других статусных категорий восьмых и девятых классов школ г. Кургана.

При работе над данной темой были использованы методики: «Метод социометрических измерений» Дж. Морено; «Диагностика коммуникативной установки» В.В Бойко; «Диагностика доминирующей стратегии психологической защиты в общении» В.В Бойко; «Субъективная Оценка Межличностных Отношений» С.В. Духновского; «Шкала субъективного благополучия», адаптированная М.В. Соколовым.

Часть методик была проведена индивидуально, часть – групповым способом. Интересно отметить, что в группу «отрицательных» лидеров, по мнению учителей, вошли только мальчики-подростки. Несколько девочек были названы учителями, но они не вошли в группу лидеров по результатам социометрии. Анализируя результаты социометрии и сопоставляя их с мнением экспертной группы, мы увидели, что «отрицательных» лидеров оказалось больше, чем «положительных». Примерно четверть респондентов, определенных как «отрицательные» лидеры, по результатам социометрии заняли другие статусные категории и не были включены в основную группу

По итогам исследования, проведенного по методике «Субъективная оценка межличностных отношений» в двух группах исследуемых, был получен следующий результат. Для подростков «отрицательных» лидеров более характерны конфликтность и агрессия в отношениях. По этим шкалам получены статистически достоверные различия. Для подростков из контрольной группы в большей степени характерна некоторая отчужденность в отношениях. Мы выяснили, что эмоциональный комфорт у «отрицательных» лидеров в нашей выборке выше, чем у других подростков. Это вполне логично, так как эти подростки более свободно проявляют свою эмоциональность, ведут активный образ жизни, имеют высокий социальный статус и популярность среди сверстников. А это как раз то, что необходимо подростку, чтобы чувствовать себя наиболее комфортно.

По результатам исследования по методике В.В. Бойко мы видим, что для «отрицательных» лидеров в большей степени характерна агрессия, а для подростков в целом – избегание. По этим шкалам получены статистически достоверные различия ($p \leq 0{,}05$). Жестокость для «отрицательных» лидеров в целом характерна меньше, чем для остальных подростков, различия в том, что у них выражена явная форма жестокости, и именно ее видят учителя. Для остальных же подростков характерна скрытая жестокость, и ее не всегда замечают, хотя степень выраженности этой жестокости больше. Открытая жестокость и

обоснованный негативизм в суждениях возможно и делают проявления активности «отрицательных» лидеров неудобными и видимыми для учителей и притягивают к ним внимание и расположение сверстников. Для всей выборки подростков более характерны завуалированная жестокость и склонность к брюзжанию. По этим шкалам получены статистически достоверные различия ($p \leq 0{,}01$; $p \leq 0{,}05$).

Кроме того, «отрицательные» лидеры демонстрируют внутренне противоречивые, непоследовательные высказывания, со сниженной самокритичностью, склонные к рисовке и вызывающему поведению. Во всяком случае, они не лакируют действительность, очевидно, не желая показать свое лояльное отношение к ней. Обычно такие люди являются источником повышенной отрицательной энергии. По средним показателям по данной шкале мы получили достоверные ($p \leq 0{,}01$). Можно предположить, что проявление именно этого параметра определяет для учителей в первую очередь подростка как «отрицательного» лидера.

В процессе исследования мы выделили две основные проблемы, требующие комплексного решения. Во-первых, мы выяснили, что, определяя «отрицательных» лидеров, учителя часто заблуждаются и склонны считать, что именно мальчики плохо влияют на других подростков. Это скорее социальный стереотип, чем реальная действительность, и это осложняет отношения подростков с учителями. Во-вторых, для всех подростков, принявших участие в исследовании, немаловажным является общение, и они не представляют жизни без коммуникативных контактов, но в их коммуникации есть «проблемные зоны». К специфическим коммуникативным особенностям, характерным для подростков «отрицательных лидеров», относятся: более выраженная конфликтность в отношениях, доминирующая стратегия психологической защиты в общении – агрессия и открытая жестокость и обоснованный негативизм в суждениях.

В ходе исследования нашла свое подтверждение выдвинутая гипотеза, и доказано влияние социальных стереотипов на восприятие подростков взрослыми. Все это осложняет взаимодействие между учителями и учениками в образовательном и воспитательном процессах в школе. Полученные результаты имеют прикладное значение и могут быть использованы в работе школьного психолога с учителями, родителями и подростками.

Проблемы развития личностного потенциала, выявленные в рамках исследования целевой группы подростков, базируются в разных личностных сферах и имеют различное внешнее проявление. Одной из важнейших психологических характеристик личности является склонность человека видеть источник управления своей жизнью в самом себе. Самостоятельность и активность человека в достижении своих целей, развитие чувства личной ответственности за происходящие с ним события, – это то, что отличает социально зрелую личность от социально незрелой. В нашей выборке интернальность у подростков недостаточно выражена, т.е. локус контроля в большинстве своем внешний. Для них характерна экстернальность в области неудач, это говорит нам о том, что они приписывают ответственность за неудачи другим людям или считают эти события результатом невезения. Лишь немногие берут на себя ответственность за происходящее с ним и обвиняют самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях себя и других людей. Часть подростков идет на поводу у своего окружения, выбирает позицию ведомого и не считает себя в состоянии контролировать эти отношения, «плывет по течению». Только единицы считают, что сами способны отвечать за свою учебу, строить свои отношения с учителями и родителями и организовывать собственную деятельность. В области семейных отношений большинство подростков не считают себя ответственными за то, что происходит в их отношениях с родителями, требуют решительности от других членов семьи, не принимают активного участия в разрешении конфликтов.

Таким образом, в наиболее важных для подростка жизненных сферах они экстерналы, что ведет к безответственности в от-

ношении к себе, другим людям, вещам и труду. И это первое направление работы с подростками целевой группы по формированию значимых качеств личности.

Кроме того, подростки целевой группы характеризуются низким самоконтролем, повышенной активностью, у них слабо закреплены социальные нормы, низкий уровень морали. Они не обращают внимания на мнение окружающих независимо от того, похвала или порицание в их адрес. У многих подростков проявляется склонность к доминированию. Они уверены в себе, агрессивны, упрямы, конфликтны. Более трети подростков свойственно низкое или недостаточное принятие моральных стандартов группы, присущи безответственность, эгоистичность, групповая зависимость. В поведении ориентируются на групповое мнение, нуждаются в поддержке и совете, часто страдает самостоятельность в принятии решения.

Таким образом, мы видим личностные характеристики, которые связаны с недостаточной сформированностью эмоционально-волевой сферы личности. И это второе направление работы с подростками целевой группы по формированию качеств личности, сопровождающих выбор, преодоление трудностей, эмоциональную компетентность.

Для подростков в конфликтных ситуациях более свойственно стремление к соперничеству, связано это с тем, что они не могут жить мирно, постоянно пытаются «отвоевать свое место под солнцем», доказать, что они правы, во что бы то ни стало. Тактика является деструктивной, так как используются любые средства для реализации своей цели в ущерб другим. Подросток во взаимодействии заботится только о своей личности (эгоистичность), что так же является деструктивным поведением.

Таким образом, мы видим характеристики взаимодействия и общения, в которых проявляется недостаточная сформированность эмоционально-коммуникативной сферы личности. И это третье направление работы с подростками целевой группы по формированию личностного потенциала.

Кроме этих направлений в процессе взаимодействия нами выявлены проблемы развития подростков, приводящие к ведомости и некритичному восприятию «отрицательных» влияний со стороны:

– низкий уровень интернальности и критичности, неготовность брать на себя ответственность за свои действия и поступки, проблемы ответственности за свое поведение;

– недостаточно интериоризированные социальные нормы поведения и низкий уровень жизнестойкости;

– низкое или недостаточное принятие моральных стандартов группы, безответственность, эгоистичность, групповая зависимость.

Это исследование позволило нам выявить проблемное поле, с которым необходимо работать в школе. После проведения дополнительного исследования целевой группы было выяснено, что существует еще одна проблемная зона – неготовность взрослых людей изменить свои взгляды на организацию взаимодействия с подростками, в том числе и с теми, кого они считают «отрицательными» лидерами. И, что очень важно, это создание новых возможностей на территории школы, которые позволят создать условия для реализации всех детей в ОО, возможности проявить себя и найти свой путь в новом изменяющемся мире. Такие возможности образовательная организация получает в рамках программы по развитию личностного потенциала благотворительного фонда СБ «Вклад в будущее». Эта программа предлагает новые инструменты и подходы в работе с детьми и подростками. При этом в программу хорошо вписываются и проверенные временем формы и методы работы.

На основании проведенных исследований нами была разработана (2014-2015 гг.) и опробована в рамках проекта «Мы вместе» методика «Мой кинозал». Методика нацелена на развитие умений выражать и отстаивать свое мнение и слушать мнение других в различных сложных этических ситуациях, требующих от человека нравственного выбора и решения. Методика основана на подростковых поведенческих реакциях (оппозиции, группирования, эмансипации) и привлечении старшего

компетентного товарища (волонтеры – студенты, молодые педагоги, вожатые). Все эти специалисты должны сами демонстрировать развитые навыки организации и ведения дискуссии, умения увидеть ситуацию с разных сторон, критичность и креативность в восприятии и обсуждении, умения сделать процесс поиска «видимым». Эти компетенции были сформированы в процессе практико-ориентированного обучения. Далее была сделана подборка видеоматериала (художественные и документальные фильмы, репортажи, в которых присутствуют этические и нравственные ситуации, требующие от человека нравственного выбора и принятия индивидуального решения).

Нами сознательно была выбрана сложная, чем типовая, более требовательная к профессионализму ведущего и условиям работы группы. Мы использовали при необходимости помощь волонтеров, прибегали к объединению двух групп при необходимости большого обсуждения. В целом подходы к организации работы групп были следующие:

– тип – обучающая группа;

– конечная цель работы – постановка и решение конкретной задачи;

– средство достижения цели – процесс принятия решения;

– основной предмет группового обсуждения – содержание и способы решения конкретной задачи;

– основная роль и функции ведущего – управление конфликтами, стимулирование мозгового штурма и принятие решений;

– ведущие групп – широкий круг специалистов (психологи, педагоги, специалисты по работе с молодежью, волонтеры).

Все это позволило организовать каждую тренинговую встречу как некоторый тематически, организационно и эмоционально целостный «фрагмент» жизни. Эффективность работы над навыками или умениями, построенной таким образом, очень высока, особенно в среднем и старшем школьном возрасте, когда доверие к взрослым требует постоянных подтверждений, в том числе проверки на личную значимость проводимой работы для подростков. Были разработаны и проведены 10 тренингов по принятию нравственного решения в процессе сформированной коммуникации. Занятия предполагали не только отработку новых умений, но и закрепление их на практике в процессе обсуждения нравственных ситуаций в представленных фильмах (например, фильме В. Никифорова «Тихие троечники», В. Меньшова «Розыгрыш» и т.д.).

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКИ

1. Леонтьев, Д. А. Личностное изменение человеческого развития / Д. А. Леонтьев. – Текст : непосредственный. – Вопросы психологии. – 2013. – №3. – С. 67-80.

2. Леонтьев, Д. А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал / Д. А. Леонтьев. – Текст : непосредственный. – Сибирский психологический журнал. – 2016. – №62. – С. 18-37.

3. Уманский, А. Л. Педагогические условия и средства стимулирования лидерства в детских и юношеских объединениях / А. Л. Уманский. – Текст : непосредственный. – Кострома, 1994. – С. 79-82.

MODERN VIEWS ON THE CREATION OF CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF THE PERSONAL POTENTIAL OF ADOLESCENTS ON THE BASIS OF OO

Elena V. Alfeeva

The article discusses the individual psychological characteristics of adolescents and the need to change approaches to working with this category on the basis of the NGO, including the creation of conditions for the development of the personal potential of adolescents.

Keywords. *Educational organization, personality development, adolescence, «negative» leaders, personal potential, contribution to the future.*

ОБРАЗОВАНИЕ, ВОСПИТАНИЕ, РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ: ИСТОРИЯ И ТЕОРИЯ



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ ШКОЛ ПО ЭКСПЕРТИЗЕ И ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

В.И. Дружинин

В статье представлены некоторые вопросы регулирования деятельности классного руководителя. Руководители школы могут оценить деятельность классного руководителя по показателям и нормам, которые разработаны на уровне общеобразовательной организации. Представлены примеры локальных документов, координирующие систему воспитательной работы в школе.

Ключевые слова. *Классный руководитель, регулирование деятельности классного руководителя, локальные акты для оценки деятельности классного руководителя.*

1. Актуальность проблемы

Каждый человек, обучаясь в школе, имеет дело с людьми, которые выбрали профессию педагога. А если мы говорим о воспитании, то в первую очередь вспоминаем о своем классном руководителе. Если этот человек в полной мере сочетает в себе качества педагога, психолога, воспитателя, хорошего организатора детского коллектива, то именно к нему обращаются ученики со своими радостями и бедами, именно он помогает разрешать конфликты с родителями, педагогами и одноклассниками, ему поверяются детские и юношеские мечты и тайны. Очень часто к нему же обращаются с семейными проблемами родители (законные представители) учеников класса. Социологические исследования показывают, что более 90% опрошенных родителей и учеников высоко оценивают роль и значимость классных руководителей. Эти исследования выявляют самые значимые личные качества классного руководителя, среди них – тактичность, принципиальность, доброта, умение хранить тайны, умение учитывать индивидуальные особенности, разумная строгость, чувство юмора, широта кругозора.

Таким образом, роль и значимость классного руководителя трудно переоценить, особенно в наше время, когда абсолютное большинство родителей заняты поддержанием материального положения своей семьи, попросту говоря, добыванием «хлеба насущного».

Общество, органы власти и управления предъявляют все больше и больше требований к качеству организации воспитательной работы в образовательных организациях и к ее результативности, к уровню воспитанности обучающихся, к педагогическим работникам, особенно к классным руководителям.

В учебных планах и программах педагогических университетов, институтов, колледжей и техникумов недостаточно времени отведено на подготовку будущего педагога к деятельности в качестве классного руководителя, организатора внеурочной деятельности обучающихся. В этой связи огромная работа по становлению выпускников педагогических заведений в качестве классных руководителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей ложится на менеджеров образовательных организаций.

Значительно ослабло внимание педагогической науки к воспитательным аспектам современного образования. Сократилось число научных исследований, посвя-

щенных организации воспитательной работы в образовательных организациях, управлению воспитательным процессом в ОО, в том числе оценке качества деятельности классных руководителей.

Педагогика как наука включает в себя несколько разделов: теорию обучения (дидактику), теорию воспитания, образовательный менеджмент. Необходимо отметить, что в теории воспитания многие понятия сформированы и определены; активно используются такие методологические подходы, как системный, оптимизационный, комплексный, программно-целевой и ряд других.

Однако до сих пор в теории воспитания и в практике воспитательной работы нет единства взглядов по многим проблемам, в том числе по таким понятиям, как воспитание, формирование, социализация, становление, профориентация, развитие, роль и миссия классного руководителя и др.

В этой связи возникают осложнения не только в теории, но и в практике управления воспитательным процессом: определение содержания и направлений воспитания, оценка качества воспитательного процесса и качества деятельности педагогов воспитательной службы школы: зам. директора по ВР, классных руководителей, воспитателей, кружководов, тренеров, психологов, социальных педагогов и др.

Проведенные исследования, мониторинг, а также результаты инспекционной и экспертной деятельности показывают, что большинство молодых и начинающих классных руководителей испытывают серьезные трудности: 1) в осуществлении воспитательной работы с классом; 2) во взаимодействии с учителями своего класса; 3) в работе с родителями (законными представителями) обучающихся; 4) в использовании потенциала социального и природного окружения для осуществления воспитательной работы с классом. Немалые затруднения по отдельным аспектам деятельности испытывают и опытные классные руководители.

Для разрешения вышеуказанных противоречий, проблем и недостатков необходимо повышение качества внутреннего контроля за воспитательным процессом в школе и на основе полученных результатов улучшение методической работы с педагогами воспитательной службы школы.

2. Правовой статус классного руководителя

Право на занятие педагогической деятельностью в ОО имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и в профессиональных стандартах.

Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность академических прав, академических свобод, трудовых прав, социальных гарантий, компенсаций, ограничений, обязанностей, ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов РФ.

В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе, в том числе и классных руководителей, создаются условия, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

Деятельность классных руководителей регламентируется рядом законодательных, нормативно-правовых, инструктивно-методических и локальных актов и документов:

1) Методические рекомендации Минпросвещения России от 12.05.2020 г., б/н «Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляемым государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях»;

2) Послание Президента РФ Федеральному собранию РФ от 15.01.2020 г.;

3) Конституция Российской Федерации;

4) Семейный кодекс Российской Федерации;

5) Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

6) Федеральный закон от 24.07.1998 г. №124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ»;

7) Федеральный закон от 24.06.1999 г. №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;

8) Федеральный закон от 29.12.2010 г. №436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;

9) Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

10) Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;

11) Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 г. №996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года»;

12) Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

13) Письмо Минобрнауки России от 21.03.2017 г. «О принятии мер по устранению избыточной отчетности»;

14) Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 20.08.2019 г. «О примерном Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

Статус классного руководителя определяется Положением о классном руководстве, утверждаемом приказом директора образовательной организации. Примерное положение о классном руководстве приведено далее. Это поможет менеджерам ОО более квалифицированно осуществлять экспертизу и оценку деятельности классных руководителей в ходе проведения внутреннего контроля.

Классным руководителям и менеджерам ОО необходимо знать, что в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. №761н отсутствует квалификационная характеристика по должности «Классный руководитель». Следовательно, классное руководство не входит в перечень обязанностей педагогических работников и является дополнительно поручаемой работнику работой. Эта работа может быть возложена на педагога только с его письменного согласия (статья 60.2 Трудового кодекса РФ) по приказу руководителя образовательной организации.

Выполнение классного руководства допускается в основное рабочее время, то есть одновременно с основной работой, но только с согласия руководителя ОО, о чем должно быть указано в дополнительном соглашении.

Классное руководство не является совместительством и не требует заключения трудового договора с работником (Постановление Минтруда России от 30.06.2003 г. №41, пункт 2, подпункт «ж»). С педагогом (учителем, преподавателем) должно быть заключено дополнительное соглашение, являющееся приложением к трудовому договору.

Согласно Методическим рекомендациям Минпросвещения России от 12.05.2020 г. классное руководство определено как выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Отраслевым соглашением между Минобрнауки и Профсоюзом (пункт 5.11.7) установлено, что оплата труда за классное руководство отнесена к выплатам компенсационного, а не стимулирующего характера.

Необходимо учесть, что с 01.09.2020 г. финансирование оплаты труда за классное руководство осуществляется из федерального бюджета в размере 5 тысяч рублей с сохранением ранее действовавшей региональной оплаты труда.

Согласно действующему законодательству размер доплаты за дополнительную работу определяется соглашением сторон.

Работодатель не вправе отменить доплату за классное руководство, однако размер данной доплаты (региональная ее часть) может быть изменен как в сторону уменьшения, так и в сторону повышения. Классным руководителям работодатель имеет право установить дифференцированную оплату за труд в зависимости

от количества, качества, интенсивности труда, что должно быть установлено в «Положении об оплате труда, надбавках, доплатах, стимулировании, премировании, материальной помощи работников образовательной организации». Данное положение утверждается на общем собрании работников образовательной организации и вводится в действие приказом руководителя.

МБОУ
«Петровская средняя общеобразовательная школа» Кетовского района Курганской области
ПОЛОЖЕНИЕ
24.08.2021 г.
с. Петровское

Приложение № 1
к приказу от 24.08.2016 № 126
У Т В Е Р Ж Д А Ю
Директор школы
_____ В.П. Иванов
С О Г Л А С О В А Н О
Председатель профкома
_____ А.Л. Сидорова

КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

1. Общие положения

1.1. Классный руководитель относится к категории педагогических работников.

Настоящее Положение разработано на основе Методических рекомендаций Минпросвещения России от 12.05.2020 г., б/н «Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляемым государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях», а также приказа Минтруда РФ от 18.10.2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)», зарегистрирован в Минюсте РФ 06.12.2013 г. №30550.

При составлении Положения учтены также Примерные рекомендации об организации службы охраны труда в образовательной организации системы Министерства просвещения РФ, а также Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные Минтрудом России от 26.04.2013 г. №167н, и профессиональные стандарты.

1.2. Классный руководитель назначается и освобождается приказом директора по представлению зам. директора образовательной организации по воспитательной работе.

1.3. На период временного отсутствия классного руководителя (курсы, болезнь, отпуск и др.) его функции могут быть возложены на других педагогов образовательной организации.

Временное исполнение функций классного руководителя в этих случаях осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

1.4. На классного руководителя могут быть временно возложены функции других классных руководителей на период их временного отсутствия (курсы, болезнь и др.).

Временное исполнение функций в этих случаях осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

1.5. Классный руководитель подчиняется непосредственно заместителю директора образовательной организации по воспитательной работе, а по методической деятельности – заместителю директора образовательной организации по инновационно-методической работе, а также руководителю методического объединения классных руководителей.

1.6. Режим рабочего времени классного руководителя устанавливается приказом директора образовательной организации исходя из 60 астрономических часов в месяц.

1.7. Функции классного руководителя выполняются работником по совместительству, на условиях дополнительного соглашения, в свободное от основной работы время, как правило, по месту его основной работы.

2. Функции классного руководителя

2.1. Диагностико-аналитическая.

2.2. Планово-прогностическая.

2.3. Организационно-педагогическая.

2.4. Контрольно-мониторинговая.

2.5. Координационно-регулирующая.

2.6. Мотивационно-стимулирующая.

2.7. Информационно-коммуникационная.

3. Направления деятельности классного руководителя

3.1. Коллективная, групповая и индивидуальная воспитательная работа с учащимися.

3.2. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

3.3. Сотрудничество с родительским и ученическим активом класса.

3.4. Взаимодействие с объектами социального и природного окружения школы.

3.5. Сотрудничество с объектами внутренней среды школы.

3.6. Реализация функций и обязанностей классного руководителя.

4. Содержание деятельности классного руководителя

4.1. Анализирует состояние и результаты воспитательной работы в классе. Выявляет позитивные и негативные тенденции на основе диагностики, педагогического контроля и мониторинга, статистической, медицинской и отчетной информации и документации.

4.2. Формирует цели, задачи и приоритеты в воспитательной работе, внеурочной деятельности и дополнительном образовании классного коллектива.

4.3. Планирует и прогнозирует воспитательную работу с классом, разрабатывает, согласует планы воспитательной работы, планы и сценарии проведения мероприятий.

4.4. Организует выполнение планов воспитательной работы. Формирует структуру воспитательной работы, внеурочной деятельности и дополнительного образования на каждый учебный год. Создает необходимые условия для выполнения планов. Ведет учет выполнения планов.

4.5. Постоянно контролирует успеваемость обучающихся класса, посещаемость занятий, готовность их к занятиям, внешний вид и соблюдение формы, дисциплину, состояние здоровья, организацию питания, участие обучающихся во внеурочной деятельности и дополнительном образовании, оперативно решает проблемы, возникающие в течение учебного дня. Немедленно сообщает администрации ОО и родителям обо всех чрезвычайных происшествиях, связанных со здоровьем и жизнью обучающихся класса.

4.6. Постоянно контролирует соответствие расписания занятий класса требованиям СанПиН и вносит предложения по его корректировке.

4.7. Регулярно посещает уроки учителей-предметников, работающих в классе, внеурочные занятия, занятия кружков, секций, объединений, клубов, которые посещают ученики класса.

4.8. Регулярно, а также внепланово проводит заседания «малого педсовета» (консилиума) педагогов, работающих в классе, с целью выработки согласованных и единых педагогических подходов и требований к обучающимся.

4.9. Совместно с родительским советом класса планирует и организует работу с родителями (законными представителями) обучающихся: классные родительские собрания, занятия родительского всеобуча; активно участвует в проведении заседаний классного родительского совета, проведении индивидуальных и групповых консультаций, в том числе с приглашением психолога, социального педагога, медицинских работников, воспитателей продленного дня, библиотекаря и др.

4.10. Принимает меры по стимулированию участия обучающихся и родителей (законных представителей) в мероприятиях по планам воспитательной работы класса, школы, социума.

4.11. Оказывает помощь и дает советы педагогам, работающим в классе, при определении содержания, форм, методов, средств, приемов воспитания и развития, в выборе и/или разработке образовательных программ, в оформлении учебно-педагогической документации (классный журнал, дневники обучающихся и др.).

4.12. Осуществляет индивидуальное и групповое консультирование обучающих-

ся, родителей (законных представителей) и педагогов, работающих в классе.

4.13. Готовит и проводит плановые и внеплановые воспитательные мероприятия в классе и социуме: классные часы, конференции, собрания, конкурсы, состязания, праздники, утренники, вечера, смотры, митинги, культпоходы, встречи, выставки, беседы, походы, экскурсии, субботники, турпоездки, спартакиады и др. Привлекает к участию в проведении мероприятий работников воспитательной службы ОО, обучающихся, их родителей, в том числе к участию в различных воспитательных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней.

4.14. Осуществляет помощь обучающимся класса в учебной деятельности.

4.15. Изучает индивидуальные интеллектуальные, физические, физиологические, психические, духовно-нравственные, социальные и иные особенности обучающихся, их здоровье, склонности, интересы, дарования, учитывает их в воспитательной работе. Отражает индивидуальную работу в Картах учета индивидуальной педагогической работы с обучающимися.

4.16. Содействует получению обучающимися дополнительного образования через систему внеурочной деятельности и дополнительного образования, существующую в школе и социуме.

4.17. Содействует профессиональному самоопределению выпускников, подводит их к осознанному выбору профессии.

4.18. Развивает классное соуправление.

4.19. Способствует созданию благоприятной атмосферы и морально-психологического климата в классном коллективе.

4.20. Помогает обучающимся решать проблемы, возникающие в отношениях с педагогами, товарищами, родителями и социальным окружением.

4.21. Защищает права и свободы обучающихся, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в школе, в ходе воспитательной работы.

4.22. Участвует в деятельности педагогического, методического, инновационного советов и других органов управления образовательного учреждения, в работе МО классных руководителей, в проводимых администрацией совещаниях, собраниях коллектива ОО и т.п.

4.23. Регулярно повышает свою квалификацию, занимается самообразованием.

4.24. Изучает и использует ценный опыт коллег, транслирует собственный опыт деятельности классного руководителя.

4.25. Разрабатывает и публикует статьи, методические пособия, рекомендации и др.

4.26. Проводит плановые социологические и иные исследования, педагогическую диагностику обучающихся, родителей, учитывает их результаты в воспитательной работе.

4.27. Участвует в инновационной деятельности, в том числе в наполнении рубрики Банка новшеств образовательной организации «Воспитательная работа».

4.28. Регулярно анализирует свою деятельность и отчитывается о результатах деятельности. Ведет надлежащий учет всей проводимой работы в Плане-дневнике классного руководителя.

4.29. Регулярно оформляет и содержит в надлежащем порядке обязательную учебно-педагогическую документацию классного руководителя.

4.30. Соблюдает Устав ОО, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о классном руководстве, трудовой договор, дополнительное соглашение, приказы и распоряжения руководства, положения, инструкции и другие локальные нормативно-правовые акты образовательной организации, трудовую дисциплину, требования по охране труда, СанПиН, Правила пожарной безопасности, Правила электробезопасности и др.

4.31. Регулярно проходит обучение и аттестацию по технике безопасности и охране труда, плановые и внеплановые медицинские осмотры.

4.32. Регулярно проводит инструктирование обучающихся по технике безопасности, обучение по безопасности дорожного движения, своевременно оформляет всю необходимую документацию.

4.33. Бережно относится к имуществу ОО, к имуществу работников ОО.

4.34. Регулярно осуществляет обследование жилищно-бытовых условий учащихся.

4.35. Ведет работу по профилактике правонарушений обучающихся класса.

5. Деятельность в каникулы и при отмене занятий

5.1. Период каникул, не совпадающий с отпуском, является рабочим временем.

5.2. В этот период классный руководитель осуществляет организационную, педагогическую, методическую, индивидуальную, подготовительную и иную работу в пределах нормируемой части рабочего времени.

5.3. В этот период возможно увеличение числа проводимых организационных, воспитательных, групповых и индивидуальных мероприятий с коллективом класса.

5.4. Оплата труда классного руководителя в эти периоды осуществляется согласно трудовому договору и дополнительному соглашению.

6. Права, общие обязанности и ответственность классного руководителя

6.1. Классный руководитель имеет **право**:

– на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором и дополнительными соглашениями;

– на рабочее место, соответствующее всем условиям безопасности труда;

– в пределах своей компетенции и в порядке, определенном Уставом ОО, давать распоряжения и поручения ученикам класса и требовать их исполнения;

– представлять на рассмотрение директора, заместителей директора по воспитательной и инновационно-методической работе, руководителя методического объединения классных руководителей, педагогического совета и иных коллегиальных органов управления предложения по улучшению деятельности образовательной организации;

– получать от других работников образовательной организации информацию, необходимую для ведения своей деятельности в качестве классного руководителя;

– подписывать документы в пределах своей компетенции;

– требовать от директора ОО, его заместителей оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей;

– представлять и отстаивать интересы своего класса в отношениях с другими организациями, структурами, лицами по вопросам, отнесенным к компетенции классного руководителя;

– защищать свою профессиональную честь и достоинство;

– повышать свою профессиональную квалификацию;

– представлять администрации ОО свои предложения по назначению, перемещению, деятельности, поощрению и взысканию учителей-предметников своего класса;

– осуществлять взаимодействие с сотрудниками образовательной организации;

– на творческую инициативу, разработку и применение авторских приемов, методов и средств воспитания;

– на бесплатное пользование библиотекой, информационными ресурсами и методическими услугами образовательной организации;

– на участие в управлении образовательной организацией в порядке, установленном уставом организации;

– на обращение в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– на обращение в Комиссию по трудовым спорам (КТС) образовательной организации.

6.2. **Общие педагогические обязанности** классного руководителя:

– осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

– соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

– уважать честь и достоинство обучающихся, участников образовательных отношений;

– применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество формы и методы воспитания;

– развивать у обучающихся активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

– учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

– систематически повышать свой профессиональный уровень;

– проходить периодически медицинские осмотры;

– проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

– соблюдать устав, правила внутреннего трудового распорядка, трудовой договор, дополнительное соглашение и настоящее Положение о классном руководителе и другие нормативно-правовые локальные акты ОО.

Классному руководителю **запрещается** использовать воспитательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

6.3. Классный руководитель несет **ответственность**:

– за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей – в соответствии с действующим законодательством;

– за правонарушения, совершенные в период осуществления своей деятельности, в соответствии с действующим гражданским, административным и уголовным законодательством;

– за причинение материального ущерба в соответствии с действующим законодательством;

– за грубое нарушение трудовых обязанностей в качестве дисциплинарного наказания может быть применено увольнение.

7. Должен знать

Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законодательные, нормативно-правовые, инструктивно-методические и локальные акты международного, федерального, регионального, муниципального и учрежденческого уровней, регламентирующие образовательную, организационную, методическую и воспитательную деятельность; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; методы формирования составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного и дифференцированного воспитания и развития, реализации компетентностного подхода, развивающего и воспитывающего обучения; теорию и практику организации воспитательной работы и дополнительного образования детей; теорию и практику педагогической диагностики; принципы и порядок разработки педагогической документации, в том числе программ и планов воспитательной работы, отчетности, а также методической документации; методику и технику выявления, обобщения и внедрения эффективных форм, методов и технологий воспитательной работы; принципы организации и содержание деятельности методических объединений и инновационных площадок; принципы и технику систематизации информационных материалов; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; семейное, уголовное, процессуальное и образовательное право; локальные акты, регулирующие жизнедеятельность ОО и воспитательную деятельность; правила охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, основы безопасности жизнедеятельности, санитарные нормы и правила; основы социологии.

8. Требования к квалификации

Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогическое образование» без предъявления требований к стажу работы **либо** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное обра-

зование (повышение квалификации) по программе «Основы деятельности классного руководителя» без предъявления требований к стажу работы.

9. Оплата труда

Оплата труда за классное руководство производится на основании «Положения об оплате труда, надбавках, доплатах, стимулировании, премировании и материальной помощи работников образовательной организации».

10. Перечень документации классного руководителя

1. Положение о классном руководстве.
2. План воспитательной работы с классным коллективом на учебный год.
3. Дневник учета воспитательной работы с классом.
4. Личные дела обучающихся.
5. Карты учета индивидуальной педагогической работы с обучающимися.
6. Классный журнал (электронный, бумажный).
7. Положение о классном родительском собрании и родительском всеобуче.
8. Положение о классном родительском совете.
9. Протоколы родительских собраний.
10. Протоколы заседаний классного родительского совета.
11. Конспекты занятий родительского всеобуча класса.
12. Планы, сценарии проведения классных часов, иных воспитательных мероприятий.
13. Дневники обучающихся.
14. Папки с материалами педагогических, социологических, психологических и иных исследований обучающихся класса.
15. Программа самообразования классного руководителя.
16. Документация по организации питания обучающихся.
17. Документация по технике безопасности.
18. Портфель достижений классного коллектива.
19. Расписание внеурочной деятельности и дополнительного образования уч-ся класса.
20. Акты обследования жилищно-бытовых условий обучающихся класса.
21. Письменные согласия родителей (законных представителей) на участие их детей в общественно-полезной деятельности, производительном труде, различных обследованиях.
22. Социальный паспорт класса.
23. Копии характеристик обучающихся класса.
24. Материалы о деятельности органов ученического самоуправления в классе.

11. Циклограммы деятельности классного руководителя (примерные):

Ежедневно:

– определяет отсутствующих и опоздавших на начало занятий обучающихся;
– выясняет причины отсутствия или опоздания обучающихся;
– проводит профилактическую работу по предупреждению опозданий и непосещаемости;
– проверка готовности обучающихся класса к занятиям;
– контроль за посещаемостью занятий в течение всей смены;
– организация питания обучающихся;
– контроль за соблюдением требований к одежде обучающихся;
– мониторинг за соблюдением дисциплины обучающимися класса;
– текущий контроль за состоянием здоровья обучающихся класса;
– оперативное решение проблем, возникающих в течение учебного дня;
– проверка соответствия расписания занятий класса требованиям СанПиН;
– индивидуальная работа, в том числе в случае возникновения девиации в поведении;
– работа с классным журналом.

Еженедельно:

– проведение бесед с учителями-предметниками и педагогами дополнительного образования, работающими в классе;
– подготовка к проведению классных часов и иных мероприятий;
– проведение классного часа в соответствии с планом воспитательной работы и утвержденным расписанием;
– анализ состояния успеваемости в классе в целом и отдельных обучающихся;
– проведение индивидуальных и микрогрупповых бесед с родителями обучающихся;

– проведение плановых внеклассных и внешкольных мероприятий в соответствии с планом воспитательной работы и утвержденным расписанием;
– проверка дневников обучающихся;
– работа классного руководителя с документацией.

Ежемесячно:

– работа с социальным педагогом (по ситуации);
– работа со школьным педагогом-психологом (по ситуации);
– встреча со школьным медицинским работником (по ситуации);
– посещение уроков в своем классе в соответствии с план-графиком;
– участие в заседании классного родительского совета;
– проведение занятия родительского всеобуча;
– оказание педагогической и организационной помощи классному активу;
– участие в административных совещаниях, заседаниях педсовета ОО;
– посещение обучающихся на дому;
– посещение кружков, секций (общение с тренерами, педагогами дополнительного образования).

Один раз в четверть:

– по итогам четверти оформляет и заполняет электронный журнал класса;
– сдает сводный отчет по классу (успеваемость, посещаемость, питание и т.д.);
– проводит анализ выполнения плана воспитательной работы за четверть;
– анализирует и оценивает состояние успеваемости и воспитанности учащихся;
– проводит классное родительское собрание по итогам четверти;
– участвует в заседании методического объединения классных руководителей;
– осуществляет коррекцию плана воспитательной работы на новую четверть.

Один раз в год:

– оформляет личные дела учащихся;
– проводит анализ воспитательной работы с классом за прошедший учебный год;
– сдает отчеты по классу по результатам учебного года;
– проводит открытый классный час для коллег;
– организует участие класса в школьных, сельских, муниципальных, региональных конкурсах, фестивалях, выставках, праздниках, олимпиадах, спартакиадах и т.п.;
– составляет план воспитательной работы с классом на новый учебный год;
– составляет отчет о дальнейшем продолжении учебы и трудоустройстве выпускников и пр.;
– составляет план-график занятости обучающихся класса в летний период.

12. Примерные нормативы деятельности классного руководителя (на 1 месяц)

	Число рабочих часов (астрономических) в месяц на классное руководство, в т.ч.:	60
1	Проведение классных часов в классе	4
2	Посещение классным руководителем уроков у учителей в своем классе	2
3	Проведение внешкольных мероприятий (экскурсии, волонтерство, походы, поездки др.)	2
4	Проведение индивидуальных, групповых бесед с обучающимися, не менее	10
5	Проведение родительских собраний, занятий родительского всеобуча	2
6	Взаимодействие с классным родительским советом	2
7	Проведение бесед с родителями (законными представителями) обучающихся	8
8	Участие в деятельности методического объединения классных руководителей, в т.ч. посещение воспитательных мероприятий – у коллег, других классных руководителей	2
9	Работа с документацией классного руководителя, отчетность	8
10	Подготовка проведения воспитательных и иных мероприятий в классе, школе, социуме	20

3. Оценка качества деятельности классного руководителя

В России не разработана система всеохватывающих, унифицированных критериев, показателей, квалиметрических шкал оценки и процедур оценки профессиональных качеств, компетентности и эффективности труда классных руководителей.

Ключевым понятием в теории оценивания педагогической деятельности является понятие «качество педагогической деятельности», т.е. интегративная характе-

ристика, отражающая способность классного руководителя компетентно осуществлять функции педагогического управления классным коллективом.

В практике оценивание объектов и процессов, результатов деятельности производится с помощью критериев, показателей и квалиметрических шкал.

Оценку деятельности классного руководителя невозможно осуществить по результатам оценки какого-либо одного, хотя бы и важного, свойства. Поэтому оценка его деятельности должна опираться на значения нескольких критериев и показателей, каждый из них может иметь свою валидность (весомость, важность).

Оценивание качества деятельности классных руководителей может осуществляться в ходе экспертизы их практической деятельности.

Далее приведены примерная сводная таблица критериев, показателей и шкала оценок деятельности классного руководителя. Для оценки нами избраны 10 критериев, каждый разбит на 3 показателя (уровня), избрана трехуровневая шкала – 1, 2, 3 балла. Возможно использовать трехуровневую шкалу общей оценки деятельности классного руководителя: 27-30 баллов – высокий уровень; 20-26 – средний уровень; 19 и менее – низкий уровень.

В ходе проведения внутреннего контроля возможно проведение различных проверок:

– фронтальная экспертиза, исследуются все 10 критериев оценки классного руководителя;

– комплексная экспертиза, исследуются 2-4 критерия оценки классного руководителя;

– тематическая экспертиза, исследуется один критерий оценки классного руководителя.

Экспертиза практической деятельности классного руководителя может осуществляться в следующих случаях и обстоятельствах:

а) в ходе аттестации работника на соответствие занимаемой должности;

б) в ходе фронтальной проверки в плановом порядке администрацией школы;

в) перед представлением педагога к наградам, званиям, премиям и т.п.;

г) при подготовке к творческому отчету на заседании педсовета школы;

д) в ходе обобщения ценного опыта классного руководителя;

е) при наличии рекламаций, жалоб на деятельность классного руководителя.

4. Критерии, показатели и оценки деятельности классного руководителя

№ п/п	Критерии	Низкий уровень работы (1 балл)	Средний уровень работы (2 балла)	Высокий уровень работы (3 балла)
1	Знание теоретических, психолого-педагогических и правовых основ воспитания, возрастных особенностей обучающихся	Имеет слабое представление о современных теоретических, психолого-педагогических и правовых основах воспитания, возрастных особенностях обучающихся	Ориентируется в современных теоретических, психолого-педагогических и правовых основах воспитания, но редко их применяет в работе, знает возрастные особенности школьника	Полно владеет современными теоретическими, психолого-педагогическими и правовыми основами воспитания, широко использует их в работе
2	Участие классного руководителя в непрерывном профессионально-педагогическом образовании, повышении мастерства. Знание содержания, методов, форм и приемов воспитания	Имеет общее представление о методической литературе по проблемам воспитания, о нормативных документах. Эпизодически участвует в методической работе	Свободно ориентируется в методической литературе по проблемам воспитания, в нормативных документах. Принимает участие в методической работе	Имеет глубокие, разносторонние знания и свободно ориентируется в методической литературе по проблемам воспитания, в нормативных документах. Активно участвует в методической и инновационной работе

3	Педагогическое руководство и сотрудничество с учащимися, опора на ученическое соуправление. Индивидуальная работа с учениками класса	Авторитарный стиль в работе, срывы в отношениях с учащимися. Слабая помощь ученическому активу. Практически не ведется индивидуальная работа с учениками класса	Соблюдает педагогический такт. Использует методику коллективно-творческой деятельности. Ведет индивидуальную работу с учениками, но несистемно и эпизодично	Очень хорошие взаимоотношения с учениками класса, рациональная структура соуправления в классе. Планово и системно ведется индивидуальная работа с уч-ся класса
4	Умение планировать воспитательную работу с классом. Состояние документации классного руководителя	План представляет собой набор мероприятий без учета интересов и особенностей воспитанников. В ведении документации много недочетов и даже ошибок	Правильное (в соответствии с требованиями) планирование с учетом интересов воспитанников. Документация в целом в удовлетворительном состоянии, однако имеются недочеты	Воспитательная работа планируется четко и конкретно, с учетом уровня воспитанности учащихся и их интересов. Документация классного руководителя в полном порядке
5	Формирование интереса к учебе, развитие учебно-познавательных потребностей у учащихся класса. Формирование у учащихся навыков самообразования	Слабое руководство учебно-познавательной деятельностью учащихся класса	Периодически проводится работа по организации учебно-познавательной деятельности учащихся класса, по формированию у них навыков самообразования	Систематически проводится работа по развитию познавательных интересов учащихся, формированию у них культуры умственного труда, навыков самообразования
6	Совместная деятельность классного руководителя с учителями, работающими в классе и другими педагогами школы	Эпизодическое взаимодействие с учителями-предметниками, работающими в классе, и с другими педагогами школы	Периодически привлекает учителей-предметников класса и других педагогов школы к организации воспитательной деятельности с классом	Тесный контакт с учителями-предметниками и другими педагогами школы в организации воспитательной деятельности с классом
7	Взаимодействие классного руководителя с родителями (законными представителями) обучающихся	Слабые представления о воспитательных возможностях семей. Родители почти не участвуют в воспитательной работе, выступают в роли гостей в школьной жизни	Владеет информацией о воспитательных возможностях семей. Привлекает родителей к проведению некоторых мероприятий, эпизодически проводит совместные дела	Хорошо знает семьи, их воспитательные возможности, активно привлекает их к воспитательной работе, систематически проводит совместные мероприятия
8	Взаимодействие с социальным и природным окружением школы для максимального использования их потенциала в воспитательной работе с классом	Возможности социального и природного окружения школы почти не используются. Слабо владеет информацией о воспитательном потенциале окружающей среды	Эпизодически использует возможности ближайшего социального и природного окружения в воспитательной работе с классом. Изучает воспитательный потенциал среды	Знает и активно использует в работе воспитательный потенциал окружения. Взаимодействует с руководителями внешкольных объединений, посещаемых учащимися класса

9	Количественные характеристики выполнения годового плана воспитательной работы с классом за конкретный период	За оцениваемый период план выполнен менее чем на 70%. Неполное выполнение плана происходило по субъективным причинам	За оцениваемый период план выполнен в диапазоне 70-89%. Неполная реализация плана в основном по объективным причинам	За оцениваемый период план выполнен более чем на 90%. Мероприятия плана воспитательной работы в основном выполнены
10	Качественные характеристики воспитательной работы на основе данных административного контроля и методической службы ОО. Оценка осуществляется по 3-х уровневой шкале: низкий, средний, высокий	За оцениваемый период средняя оценка посещенных в ходе административного контроля и методической службой ОО воспитательных мероприятий в классе менее 1,6 балла	За оцениваемый период средняя оценка посещенных в ходе административного контроля и методической службой ОО воспитательных мероприятий в классе в диапазоне от 1,7 до 2,3 балла	За оцениваемый период средняя оценка посещенных в ходе административного контроля и методической службой ОО воспитательных мероприятий в классе более 2,3 балла

5. Критерии и показатели <u>стимулирования</u> работников ОО за количество, интенсивность и качество труда, в т.ч. классных руководителей

Критерии	Показатели	Диапазон баллов	Результат
1. Соблюдение работником законодательных, нормативно-правовых, инструктивно-методических и локальных актов ОО	1.1. Отсутствуют нарушения федеральных законодательных, нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность (Конституция РФ, Закон об образовании, Трудовой кодекс и др.)	0-1	1
	1.2. Отсутствуют нарушения областных законодательных, нормативно-правовых актов Курганской областной Думы, Правительства Курганской области, ДОН Курганской области, других региональных органов власти и управления, надзора	0-1	1
	1.3. Отсутствуют нарушения муниципальных нормативных актов муниципальной Думы, Администрации района (города), МОУО, ММС, муниципальных надзорных органов	0-1	1
	1.4. Отсутствуют нарушения локальных актов, регулирующих трудовые отношения в ОО (Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, положения, инструкции, правила, приказы, режимы, распоряжения, регламенты, коллективный договор, трудовой договор, должностная инструкция, дополнительные соглашения)	0-1	0
2. Соблюдение работником количественных и качественных норм труда, планов, графиков работы и отчетности	2.1. Выполняются установленные приказом руководителя ОО нормы труда	0-1	1
	2.2. Выполняются утвержденные в установленном порядке планы и программы ОО, индивидуальные планы и графики работы	0-1	1
	2.3. Отсутствуют обращения, заявления, жалобы, докладные на некачественное оказание образовательных (управленческих, методических и иных) услуг	0-1	1
	2.4. Соблюдаются установленные сроки и качество организационной, учебной, статистической, внутренней, финансовой, экономической, хозяйственной отчетности и документооборот	0-1	0

3. Соблюдение работником правил безопасного функционирования ОО	3.1. Отсутствуют нарушения работником правил пожарной безопасности, санитарных норм и правил	0-1	1
	3.2. Отсутствуют нарушения: правил техники безопасности; сроков прохождения плановых медосмотров; норм профессиональной этики педагогических работников и др.	0-1	1
	Итого:	0-10	8

6. Примерная операционная программа экспертизы деятельности классного руководителя

Операция №1. Оценить качество теоретической и правовой подготовленности педагога к деятельности классного руководителя.

Провести беседу с классным руководителем на предмет знания им современных основ теории воспитания, основ образовательного права, локальных актов ОО, касающихся деятельности классного руководителя, возрастных психолого-физиологических и индивидуальных особенностей обучающихся класса, а также содержания, форм, методов, приемов, средств организации воспитательной работы с классным коллективом.

В помощь: См.: Положение «Классное руководство», разделы: №4 «Содержание деятельности классного руководителя» и №7 «Должен знать»

Операция №2. Проанализировать участие классного руководителя в непрерывном профессионально-педагогическом образовании, повышении педагогического мастерства.

В ходе беседы с классным руководителем и руководителем МО классных руководителей школы определить степень участия его в работе этого объединения. Участие во взаимопосещении воспитательных мероприятий у своих коллег. Изучение и внедрение классным руководителем передового опыта коллег и новаторов, обобщение и трансляция своего опыта работы. Повышение квалификации классным руководителем.

В помощь: План самообразования классного руководителя (учителя). Результаты беседы с классным руководителем. Удостоверения о прохождении курсов по классному руководству. Результаты беседы с руководителем ШМО классных руководителей

Операция №3. Изучить состояние индивидуальной работы классного руководителя с учащимися класса, оказание педагогической поддержки органам ученического соуправления класса.

В помощь: Дневник учета проводимой классным руководителем работы. Документация органа ученического соуправления класса

Операция №4. Исследовать состояние документации классного руководителя.

Изучить состояние годового плана воспитательной работы классного руководителя, определить степень его выполнения. Изучить качество работы классного руководителя с журналом своего класса. Выявить регулярность и качество проверки классным руководителем дневников учащихся. Изучить качество работы классного руководителя с личными делами учащихся класса. Наличие и качество планов (сценариев) проведения воспитательных мероприятий с коллективом класса, с родителями. Наличие актов исследования условий семейного воспитания, протоколов индивидуальных бесед с учащимися, с их родителями; протоколов родительских собраний и заседаний классного родительского совета. Программа саморазвития педагога, в том числе классного руководителя. Ведение Дневника учета проводимой классным руководителем воспитательной работы с коллективом класса.

В помощь: Программы по изучению состояния учебной документации. Изучить годовой план воспитательной работы класса

Операция №5. Формирование интереса к учебе, развитие учебно-познавательных потребностей у учащихся класса. Формирование у учащихся навыков самообразования.

В помощь: Примерная программа анализа урока, занятия

Операция №6. Оценить использование классным руководителем потенциальных возможностей внутренней среды школы для осуществления воспитательной работы с классом.

Изучить взаимодействие классного руководителя с учителями-предметниками класса, педагогами дополнительного образования школы (кружководами, тренерами и др.), воспитателями г.п.д. и/или пришкольного интерната, библиотекарем, педагогом-психологом, медиком, социальным педагогом, менеджерами школы, учебно-материальной базы ОО и др.

В помощь: Дневник учета проводимой классным руководителем работы

Операция №7. Изучить работу классного руководителя с родителями (законными представителями) обучающихся.

Посетить несколько мероприятий, проводимых классным руководителем для родителей: родительский всеобуч, заседание классного родительского совета, классное родительское собрание, индивидуальные беседы, исследование условий семейного воспитания и т.п. Оформить протоколы с анализом посещенных мероприятий.

Провести анкетирование родителей (законных представителей), провести собеседование с родительским советом класса. Сделать выводы, оценить степень привлечения родителей к воспитательной работе, к проведению совместных мероприятий.

В помощь: Дневник учета проводимой классным руководителем работы. Материалы анкетирования родителей класса. Результаты собеседования с родительским активом класса. Протоколы с анализом посещенных мероприятий, занятий

Операция №8. Взаимодействие с социальным и природным окружением школы для использования их потенциала в воспитательной работе.

Изучить и оценить степень взаимодействия класса с социальным и природным окружением школы для максимального использования их потенциала в воспитательной работе с классом (Дом культуры, клуб, сельская библиотека, школа искусств, музыкальной школа, ФАП, детская поликлиника, ДЮСШ, ДДЮТ, инспектор ИДН, участковый полиции, КДН, лесничество, ветеранские, женские, молодежные организации, местные предприятия, ДОО, колледжи и вузы, с соседние школы и т.п.).

В помощь: Дневник учета проводимой классным руководителем работы. Итоги бесед с представителями объектов социального окружения.

Операция №9. Определить количественные характеристики выполнения плана воспитательной работы с классом за конкретный период.

Изучить план воспитательной работы и дневник учета работы с классом, просчитать процент выполнения плана за исследуемый период. Выявить причины невыполнения плана воспитательной работы (объективные и субъективные).

В помощь: Дневник учета проводимой классным руководителем работы. План воспитательной работы с классом

Операция №10. Изучить качество проведения классным руководителем воспитательных мероприятий в своем классе.

Посетить в классе несколько воспитательных мероприятий, проводимых классным руководителем, проанализировать их, сделать выводы, дать оценки всем посещенным мероприятиям и сформулировать поручения классному руководителю. Оформить протоколы с анализом посещенных воспитательных мероприятий.

В помощь: Программа анализа воспитательного мероприятия. Протоколы с анализом посещенных воспитательных мероприятий

Операция №11. Оценить результативность воспитательной работы с классом.

1. Оценить уровень учебных достижений учащихся класса, его динамику.
2. Оценить посещаемость обучающимися уроков и воспитательных мероприятий.
3. Оценка дисциплины обучающихся класса (замечания, порицания, дисциплинарные взыскания, правонарушения, отчисления).
4. Оценка бережного отношения обучающихся класса к имуществу ОО.
5. Оценка внешнего вида, соблюдения установленной в школе формы и санитарно-гигиенического состояния обучающихся класса.
6. Охват учащихся класса организованным горячим питанием.
7. Степень читаемости, охват библиотекой, доступ к Интернет-ресурсам.
8. Охват обучающихся класса внеурочной деятельностью и дополнительным образованием: кружки, секции, элективы, клубы, объединения и др.
9. Оценка сохранения и укрепления здоровья обучающихся (пропуски по болезни).
10. Участие учащихся класса в соуправлении (охват общественными поручениями: постоянными и разовыми).
11. Степень участия класса в мероприятиях, акциях различного уровня (школьного, поселкового, муниципального, регионального, международного).
12. Оценка деятельности органа ученического соуправления класса.
13. Оценка состояния и наполнения Портфеля достижений классного коллектива.
14. Обеспеченность обучающихся класса местами в г.п.д., интернате, подвозом.
15. Обеспеченность учащихся класса учебниками и учебными пособиями.
16. Посещаемость мероприятий, проводимых классным руководителем для родителей (законных представителей)

7. Образец оформления приказа о проведении фронтальной экспертизы деятельности классного руководителя

МБОУ «Косулинская средняя общеобразовательная школа»
Шадринского района Курганской области

ПРИКАЗ

№ _____ ___ _____20 ____Г.

О проведении фронтальной экспертизы и оценки
деятельности классного руководителя Петровой С.Т.

В соответствии с планом внутреннего контроля на 2020/21 учебный год приказываю:

1. Провести в период с 16.03.2021 по 20.03.2021 года фронтальную экспертизу деятельности классного руководителя Петровой С.Т.

2. Проведение фронтальной экспертизы поручить Ивановой А.М. – зам. дир. по ВР.

3. По итогам фронтальной экспертизы Ивановой А.М. оформить справку и представить директору в срок до 13.04.2021 года.

4. Итоги экспертизы подвести на совещании при директоре ОУ 15.04.2021 года.

Директор _____ И.О. Фамилия
Ознакомлены: _____ С.Т. Петрова _____ _____ 20_____ г.
_____ А.М. Иванова _____ _____ 20 _____г.

8. Образец оформления справки об итогах фронтальной экспертизы и оценки деятельности классного руководителя

МБОУ «Косулинская средняя общеобразовательная школа»
Шадринского района Курганской области

СПРАВКА

1. ПО ИТОГАМ *фронтальной экспертизы*
(указывается вид контроля)

2. ОБЪЕКТ ЭКСПЕРТИЗЫ *классный руководитель 8 Б класса Петрова Светлана Тимофеевна*

3. ТЕМА ЭКСПЕРТИЗЫ *деятельность Петровой С.Т. в качестве классного руководителя 8Б класса*

4. ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗЫ *план работы МБОУ «Косулинская СОШ» на 2020-21 учебный год, приказ директора школы №125 от 02.03.2021 г.*

5. НАЧАЛО ЭКСПЕРТИЗЫ *16.03.2021 г.* 6. ОКОНЧАНИЕ ЭКСПЕРТИЗЫ *20.03.2021*

7. СОСТАВ ЭКСПЕРТНОЙ ГРУППЫ:

№	Ф.И.О. эксперта	Должность	Место работы	Объекты контроля
1	*Иванова А.М.*	*Зам. дир. по восп.работе*	*Косулинская СОШ*	*См. операции № 1-11 программы экспертиза клас. рук.*

8. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ:

№	Объекты контроля	Положительное в работе Позитивные тенденции	Недостатки в работе, их причины
1	*Операция 1*		
2	*Операция 2*		

9. ОБЩАЯ ОЦЕНКА: *классное руководство 8 Б классом Петровой С. Т. осуществляется удовлетворительно*

10. ПОРУЧЕНИЯ ПО ИТОГАМ ЭКСПЕРТИЗЫ:

№	Содержание поручений	Сроки испол-нения	Испол-нители	Отметка об испол-нении
1 2				

11. ИТОГИ ЭКСПЕРТИЗЫ ПОДВЕДЕНЫ: *15.04.2021года на совещании при директоре*

12. С ИТОГАМИ ЭКСПЕРТИЗЫ ОЗНАКОМЛЕНЫ:

№	Ф.И.О. работника ОО	Должность	Дата	Подписи
1 2 3				

13. ОСОБОЕ МНЕНИЕ: *С итогами фронтальной экспертизы ознакомлена. С результатами, общей оценкой и поручениями полностью согласна. Особого мнения нет.*

14. ПОДПИСИ: _____ И.О. Фамилия _____ _____ г.
_____ И.О. Фамилия _____ _____ г.
_____ И.О. Фамилия _____ ____ г.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКИ

1. Дружинин, В. И. Управление воспитательным процессом в образовательной организации: учебник / В. И. Дружинин. – 4-е изд., доп., перераб. – Текст : непосредственный. – Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2021. – 280 с.

2. Дружинин, В. И. Классный руководитель: основы деятельности : учебно-методическое пособие. / В. И. Дружинин. – 5-е изд., дополн. – Текст : непосредственный. – Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2018. – 204 с.

3. Дружинин, В. И. Внутренний контроль воспитательной работы и дополнительного образования детей в образовательном учреждении / В. И. Дружинин: учебно-методическое пособие. – 2-е изд., перераб. и дополн. – Текст : непосредственный. – ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2014. – 108 с.

4. Дружинин, В. И. Внутренняя система оценки качества образования в образовательной организации / В. И. Дружинин: учебник. – 4-е изд., перераб., дополн. – Текст : непосредственный. – ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2020. – 264 с.

5. Дружинин, В. И. Управление образовательной организацией / В. И. Дружинин: учебное пособие. – 8-е изд., дополн, перераб. – Текст : непосредственный. – ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2019. – 200 с.

6. Первичная диагностика уровня классного руководства и затруднений в этой деятельности. – Текст : непосредственный. – Практика административной работы в школе. – №6. – 2019. – С. 72-74.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

1. Криволапова Нина Анатольевна, первый проректор – проректор по науке и инновационной деятельности ГАОУ ДПО ИРОСТ, д-р пед. наук, профессор.

2. Ячменев Виктор Дмитриевич, заведующий кафедрой управления и профессионального образования ГАОУ ДПО ИРОСТ, кандидат педагогических наук, доцент.

3. Шатных Александр Васильевич, руководитель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ГАОУ ДПО ИРОСТ, канд. пед. наук, доцент.

4. Епанчинцева Наталья Михайловна, методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ГАОУ ДПО ИРОСТ.

5. Кулешова Ольга Тихоновна, старший преподаватель кафедры естественно-математического образования ГАОУ ДПО ИРОСТ.

6. Рухлов Александр Владимирович, заведующий кафедрой гуманитарного образования и языковой подготовки ГАОУ ДПО ИРОСТ, к.п.н.

7. Еманова Светлана Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики и методики гуманитарных дисциплин Курганского государственного университета.

8. Воробьева Татьяна Петровна, доцент кафедры педагогики и воспитательной работы, к.п.н.

9. Алфеева Елена Владимировна, заведующая кафедрой дошкольного и начального общего образования ГАОУ ДПО ИРОСТ, к.пс.н., доцент.

10. Дружинин Виктор Иванович, доцент кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО ИРОСТ, к.п.н.