



**Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской  
области дополнительного профессионального образования  
«Тюменский областной государственный институт развития регионального  
образования»  
(ТОГИРРО)**

**Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров**

**Методические материалы  
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
РЕЗУЛЬТАТОВ:  
ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ  
(опыт Тюменской области)**



**Тюмень, ТОГИРРО, 2025**

**УДК: 371.644**  
**ББК: 74.5**  
**М 139**

Автор-составитель:

**Иванычева Т.А.**, к.с.н., доцент, старший методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

**М 139 Методические материалы «УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ: ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ (опыт Тюменской области)».** Методические материалы. / автор-составитель Т.А. Иванычева. – Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, 2025. – 65 с.

Методические материалы «УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ: ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ (опыт Тюменской области)» создан по итогам проведения мастер-классов в рамках курсов повышения квалификации директоров, заведующих филиалами образовательных организаций основного общего образования и среднего профессионального образования Тюменской области в феврале - марте 2025 года.

Сборник материалов опубликован с целью обмена опытом при реализации проекта по оказанию адресной методической помощи школам с низкими образовательными результатами на региональном уровне в рамках реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических сотрудников и управленческих кадров.

Рекомендованы для педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области: руководителям (директорам) образовательных организаций (основное среднее образование), муниципальных органов управления образованием (методистам и специалистам муниципальных районов), а также, заместителям руководителей, методистам, тьюторам, учителям-предметникам, членам регионального методического актива по вопросам организации оказания адресной методической помощи школам с низкими образовательными результатами на региональном уровне.

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» 26.06.2025, протокол № 6.

© ТОГИРРО, кафедра ПСУК, 2025  
© Иванычева Т.А., составление, 2025

## СОДЕРЖАНИЕ

ИВАНЫЧЕВА Татьяна Алексеевна .....	4
РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ - ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ .....	4
АНТОНОВА Ольга Викторовна.....	12
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ МАСТЕР-КЛАСС: «КЛАССНОЕ РОДИТЕЛЬСКОЕ СОБРАНИЕ КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СЕМЬИ И ШКОЛЫ» .....	12
АЙСИНА Светлана Александровна .....	18
ДИРЕКТОР И НАСТАВНИЧЕСТВО: ЛИЧНЫЙ ОПЫТ ПОСТРОЕНИЯ СИЛЬНОЙ КОМАНДЫ .....	18
АЙТБАКОВА Гюзель Тагировна .....	23
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЭФФЕКТИВНЫХ КОММУНИКАЦИЙ СЕМЬИ И ШКОЛЫ.....	23
БАШИРОВА Рената Саилевна .....	29
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ ШКОЛЫ .....	29
ВОЛОДИНА Ольга Ивановна .....	30
ЕДИНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО: ОСНОВНЫЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	30
ВОЛОДИН Евгений Владимирович .....	35
ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ КАК СРЕДСТВО ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМНЫХ ЗОН ШКОЛЫ С НИЗКИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ .....	35
КОЛОДОЧКО Алексей Сергеевич .....	39
ОРГАНИЗАЦИЯ ШКОЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН КАК РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	39
МАКСИМЕНКО Надежда Сергеевна .....	40
УПРАВЛЕНИЕ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ФОРМИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ И ПРЕДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	40
ПЕТАКОВА Руфина Каймановна .....	47
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ОПЫТ РАБОТЫ ШКОЛЬНОЙ КОМАНДЫ ПО ВЫХОДУ ИЗ ШНОР: ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ .....	47
ПЕТРОВА Ирина Дмитриевна .....	53
«ШКОЛА, В КОТОРОЙ ХОЧЕТСЯ УЧИТЬСЯ»: СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ НИЗКОМОТИВИРОВАННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	53

ТИМЕРКАЕВА Гузель Рафаиловна.....	56
<b>РЕАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЕКТА.....</b>	<b>56</b>
<b>«МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ ПО КРИТЕРИАЛЬНОМУ ПОДХОДУ ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ МАЛОКОМПЛЕКТНОЙ ШКОЛЫ».....</b>	<b>56</b>
РЕЧКИНА Надежда Григорьевна .....	59
<b>«ПРИТЧА КАК МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРИЁМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ» .....</b>	<b>59</b>
ШИБАЕВА Марина Викторовна .....	62
<b>«СОТРУДНИЧЕСТВО – ПУТЬ К УСПЕХУ» (мастер-класс педагогического совета).....</b>	<b>62</b>

**ИВАНЫЧЕВА Татьяна Алексеевна**  
**РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ - ОСНОВНОЙ**  
**ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ**  
**РЕЗУЛЬТАТОВ**

к.с.н., доцент,  
 старший методист  
 кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров  
 ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»  
 г. Тюмень, Тюменская область

Цель сборника методических материалов - описание успешных управленческих практик в общеобразовательных организациях региона, которые представляют собой комплекс предложений по внедрению в практику эффективных методов повышения качества образования, разработаны на основе практического опыта руководителей и педагогов школы региона, и, представлены по итогам проведения мастер-классов в рамках курсов повышения квалификации директоров, заведующих филиалами образовательных организаций основного общего образования Тюменской области в феврале - марте 2025 года.

Поддерживаем идею исследователей Вагнер А.Р., Голлай А.В., Коренная К.А., Логиновский О.В., Максимов А.А.<sup>1</sup>, что современная управленческая «палитра» эффективного руководителя должна содержать комплекс разнообразных подходов, приёмов, методов и механизмов управления всеми процессами и направлениями деятельности организации.

В методических материалах рассматривается опыт управления изменениями в школах с низкими образовательными результатами в 2024-2025 учебном году как одна из основных и ведущих педагогических задач. Данная проблема является актуальной в системе образования, и, авторы предлагают способ её решения

---

<sup>1</sup> Вагнер А.Р., Голлай А.В., Коренная К.А., Логиновский О.В., Максимов А.А. Современная палитра управленческих средств и механизмов эффективного руководителя. // Вестник ЮУрГУ. Серия «Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника». 2024. Т. 24, № 1. С. 75–86. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoy-palitra-upravlencheskih-sredstv-i-mehanizmov-effektivnogo-rukovoditelya> (дата обращения: 23.06.2025)

путём внедрения в деятельность образовательной организации программ антирисковых мер, предлагая свои управленические решения в форматах «Управленческие практики»: ссылка на сайте ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» [Трансляция успешных управленических практик \(Банк успешных практик\)](#), а также на электронном ресурсе

<https://drive.google.com/drive/folders/1zFXRNmJgKhKj1UFeaYi-majxA3BYQsbq?usp=sharing> включая презентации мастер-классов, буклетов своих образовательных организаций по соответствующей тематике, создавая тем самым «Палитру управленических практик», включая и представленные в данном сборнике статьи, позволяющие педагогическим и руководящим работникам осмысливать, обобщить и систематизировать опыт, предложить свои предложения по совершенствованию образовательного процесса, могут быть использованы в практической работе участниками образовательного процесса, актуализировано изучение влияющих факторов, а также возможности улучшения результативности обучения в школах с низкими образовательными результатами.

Следовательно, представляя мастер-класс, успешную управленическую практику, руководитель образовательной организации совершенствует собственные управленические компетенции в рамках реализации модели развития управленических компетенций на основе конвергентного подхода в образовании, с учётом развития «Hard Skills» + «Soft Skills» (2024) [ifxvbmI4q3ssx0l5oic5od99jq3f04er.pdf](https://drive.google.com/drive/folders/1zFXRNmJgKhKj1UFeaYi-majxA3BYQsbq?usp=sharing), осуществляя тем самым, организационно-методическое сопровождение в курсовой<sup>2</sup> и посткурсовой период в рамках реализации региональной системы научно-методического сопровождения управленических кадров Тюменской области (см. таблица 1):

Таблица 1. - Конвергентная модель развития управленических компетенций (Тюменская область) (составлено автором)

«Лидер, Менеджер, Эксперт» Модель «9К» (2023)		Структура конвергентной модели развития управленических компетенций «Hard Skills» + «Soft Skills» (2024)		
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ	A. лидерская управленическая популяция	«HARD SKILLS»		«SOFT SKILLS»
		1.Лидерство	УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ  определённый способ интерпретации руководителем задач, методов и целей управленической деятельности.	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ  систематический анализ поведения личностей, групп с целью понимания, объяснение причин поступков людей, работающих в организации; а также - набор инструментария, позволяющих – понимать, анализировать и описывать поведение сотрудников в образовательной организации. <sup>3</sup>

<sup>2</sup> Развитие региональной системы подготовки и сопровождения управленических кадров в сфере образования на основе конвергентной модели развития управленических компетенций (2024 г.) – [электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://togirro.ru/upload/medialibrary/a3e/kngscvvgxtnq0000809hrmh4mjzg6h5y.pdf> (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>3</sup> Иванычева Т.А. «SOFT SKILLS»: управление организационным поведением в образовательной организации (в структурно-логических рисунках, схемах и таблицах). Методические рекомендации для управленических кадров (руководителей

		2.Настойчивость и целеустремленность	<b>ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ: ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ</b>  процесс постановки и формулировки конкретных целей, которые человек или организация стремится достичь в определённый промежуток времени.	<b>ИННОВАЦИОННОСТЬ</b>  КАК ЭЛЕМЕНТ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ИДЕЙ И ПОДХОДОВ, СТРЕМЛЕНИЕ К УЛУЧШЕНИЯМ элемент внедрения новых идей и подходов, способность находить и реализовывать нестандартные решения задач; осознание себя как творческой индивидуальности, определение своих профессионально-личностных качеств, требующих совершенствования и корректировки.
		3.Коммуникация и влияние	<b>ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ</b> <a href="#">mvlr6tralnhpjy2thexjyw08sl60jtz5.pdf</a>  <a href="#">0ifx9or2kou9i1509kjfo7rv6smzl23i.pdf</a>  многоплановый процесс организации, установления и развития коммуникации, взаимопонимания и взаимодействия между педагогами и учащимися.	<b>УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОММУНИКАЦИИ.</b>  общение, вызванное необходимостью осуществления управлеченческих функций с учетом обратной связи». Целостный комплекс информационных связей, взаимодействий между субъектами управления внутри фирмы (по горизонтали и по вертикали), а также с окружающей средой.
<b>Б. менеджерская управлеченческая роль</b>	4.Управленческая компетентность	<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ -5У</b> <b>«5У: управление кадрами, информацией, процессами и результатами»</b> знания и навыки, необходимые для эффективного решения задач в производственной деятельности, т.е. критерии профессионализма сотрудников. <i>(ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ)</i>	<b>КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ</b>  сочетание знаний, навыков и личных качеств, которые позволяют эффективно управлять командой и достигать поставленных целей. <sup>4</sup>	
	5. Готовность к командной работе	<b>ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ:</b> УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ построение структурированной системы управления проектами, позволяющей эффективно планировать, реализовывать и контролировать задачи в рамках определённого проекта. <a href="#">Пособие_Захаров.docx - Google Документы</a>	<b>КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ</b>  процесс совместной работы группы людей для достижения общей цели; включает в себя обмен информацией, координацию действий, распределение ролей и ответственности, а также взаимопомощь и поддержку для достижения организационных целей.	
	6.Управление собой	<b>ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ</b>  способность руководителя воспринимать, интерпретировать, демонстрировать, контролировать, оценивать и использовать эмоции для эффективного и конструктивного общения и взаимоотношений с другими людьми.	<b>ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ</b>  технология организации времени и повышения эффективности его использования, т.е. система, которая позволяет рационально и максимально продуктивно использовать время, вдумчиво планировать, чётко распределять время на решение конкретных задач и постоянно контролировать их выполнение в соответствии с предусмотренным графиком.	

образовательных организаций, заместителей руководителей, руководителей филиалов, кадрового резерва). – Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождении управлеченческих кадров, 2024. – 49 с. – [электронный ресурс]. - Режим доступа: [ndso4ger0dektv0in1muzpt1hpge0dm.pdf](#) (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>4</sup> Иванычева Т.А. Компетенции современного руководителя образовательной организации: структура, диагностика, механизмы развития (в структурно-логических рисунках и таблицах). Методические рекомендации для управлеченческих кадров (руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, руководителей филиалов, кадрового резерва). – Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождении управлеченческих кадров, 2024. – 93 с.– [электронный ресурс]. - Режим доступа: [9ojo4xxms0nonvzw9yfu2274s9bvhq.pdf](#) (дата обращения: 16.06.2025).

			<b>БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО В ОО</b>
<b>В.</b> <b>Экспертная управлеченческая роль</b>	7.Комплексность и масштабность мышления	<b>УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТЬЮ</b> создание условий обучения, при которых учащиеся могут раскрыть свои возможности и подготовиться к жизни в высокотехнологичном конкурентном мире. (Алгоритм развития глобальных компетенций обучающихся) <sup>5</sup>	предполагает вовлечение в процесс оптимизации каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя. Ключевая идея — максимизировать ценность для потребителя при минимизации потерь, т.е. подход к управлению, который основан на снижении издержек.
	8.Готовность к изменениям и развитию	<b>РЕФЛЕКСИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ</b> системная совокупность знаний, умений, ценностных отношений, стремлений, проявляющаяся в способности человека преодолевать затруднения, находить для этого результирующие решения и прогнозировать свою будущую деятельность на основе анализа деятельности и себя как субъекта деятельности.	<b>УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ</b> вид профессиональной деятельности - воздействие управляющей системы на организацию в связи с изменениями (переменами) во внутренней и внешней обстановке Способность личности на основе свободного выбора и ответственности за него осуществлять самоанализ в целях самопознания, саморазвития и творческого преобразования собственной деятельности.
	9. Экспертно-аналитическая деятельность	<b>АНАЛИТИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ:</b> комплекс специальных мыслительных действий, направленных на выявление, оценку и обобщение полученных знаний, анализ и перевод их в новое качественное состояние. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АЛГОРИТМОВ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ по обеспечению качества школьного образования <sup>6</sup>  <b>УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ: УРОК</b> современный урок как инструмент управления качеством образования.	<b>НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ</b> универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, ... через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрства. <sup>7</sup>

Предлагается рассматривать развитие управлеченческих компетенций в контексте управлеченческой готовности, которая имеет трехкомпонентную структуру:

1. лидерская составляющая: создание, мотивация и развитие команды единомышленников, воодушевление других на достижение амбициозных целей, формирование видения будущего;

<sup>5</sup> Иванычева Т.А. Общие подходы к оценке функциональной грамотности: глобальные компетенции. Методические материалы в схемах и таблицах [Текст]. Тюмень: Тюменский областной государственный институт развития регионального образования, 2021. - 25 с.– [электронный ресурс]. - Режим доступа: [jwdfh6fygknnmq0cn0go9nr97xf2f7k.pdf](http://jwdfh6fygknnmq0cn0go9nr97xf2f7k.pdf) (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>6</sup> Совершенствование алгоритмов принятия управлеченческих решений по обеспечению качества школьного образования / С.В. Долгих, А.В. Захаров, Т.А. Иванычева. – Методические рекомендации. – Тюмень:ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО». - 2024 г. - 47 с. – [электронный ресурс]. - Режим доступа: [c5o1yqbc28ucjzlbsgt4z0yyvoadqqnn.pdf](http://c5o1yqbc28ucjzlbsgt4z0yyvoadqqnn.pdf) (дата обращения: 16.06.2025).

<sup>7</sup> Иванычева Т.А. Наставничество как технология управления в образовательных организациях: системный подход (на примере Тюменской области) (в структурно-логических рисунках, схемах и таблицах). Методические рекомендации (для педагогов-наставников и наставников кадрового резерва). – Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождения управлеченческих кадров, 2024. – 164 с.– [электронный ресурс]. - Режим доступа: [k9wn82u0qxz7krozyn1wbzuifqlz9475.pdf](http://k9wn82u0qxz7krozyn1wbzuifqlz9475.pdf) (дата обращения: 16.06.2025).

2. менеджерская составляющая: организация и координация процессов индивидуальной и командной работы, планирование деятельности, осуществление контроля за её выполнением;

3. экспертная составляющая: готовность выступать экспертом в сфере профессиональной деятельности, содержательно анализировать проблемы, формировать квалифицированные экспертные группы для решения задач.

Один инструментов развития управленческих компетенции – индивидуальный образовательный маршрут управленческой команды (далее ИОМ), который рассматривался на КПК в течении 2024 года, который представлен в формате 1.0 в методических рекомендациях «Наставничество как технология управления в образовательных организациях: системный подход (на примере Тюменской области) (в структурно-логических рисунках, схемах и таблицах). Методические рекомендации (для педагогов-наставников и наставников кадрового резерва). – Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, 2024. – 164 с.)

Руководителям образовательных организаций ДОУ, ООО, СПО, руководителям филиалов ОО, СПО, молодым руководителям до 3-х лет, заместителям руководителей ДОУ, ОО, СПО, участникам Единого регионального резерва управленческих кадров Тюменской области рекомендуется провести самодиагностику «управленческих компетенций» с учётом профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.09.2021 № 64848). Описана методика самодиагностики, обосновывается алгоритм выявления профессиональных дефицитов управленческих кадров на основе профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации».<sup>8</sup>

Продолжая совершенствовать структуру управленческого ИОМа в 2025 году в рамках КПК совместно с коллегами – руководителями образовательных организаций ОО и СПО региона - директорами, заведующими филиалами ОО и СПО ТО создали в формате «2.0»<sup>9</sup>, где индивидуальный образовательный маршрут рассматривается с позиции целесообразности применения самодиагностики управленческой деятельности (см. таблица 2.):

Таблица 2. – Структура индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) управленческих кадров Тюменской области.

№ п/п	Наименование сведений	Содержание сведений
<b>БЛОК №1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ</b>		
.	ФИО, должность, место работы, контакты, дата рождения	

<sup>8</sup> Иванычева Т.А. Самодиагностика руководителей общеобразовательных организаций на основе профессионального стандарта (региональная практика). // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. 2025.- №1. С. 9-15.

<sup>9</sup> см. пример: ИОМ=2.0==Иванычевой Т.А. 2025.docx - Google Документы

.	Образование (ВО, СПО) (специалитет, бакалавриат, магистратура)																																			
.	Учебное заведение (окончил, обучается) Специальность/направление и профиль по диплому Год окончания учебного заведения (номер, серия диплома - не обязательно!!!!)																																			
.	Преподаваемые предмет/ы																																			
.	Классы/слушатели																																			
.	Квалификационная категория (дата присвоения)																																			
.	Общий трудовой стаж (полных лет) Педагогический стаж (полных лет)																																			
.	Сведения о повышении квалификации (за последние три-пять лет) (тема, год, кол-во часов) -по профилю деятельности: курсы повышения квалификации -обучение по информационно - компьютерным технологиям; -другие формы обучения (курсы профессиональной переподготовки).																																			
.	Личные достижения в профессиональной деятельности: звания, награды, поощрения, благодарности (Государственные, Отраслевые, Общественные награды (перечень); грамоты, дипломы профессиональных конкурсов республиканского, регионального, федерального, международного уровня (перечень).																																			
.	Педагогическая концепция ОО (Методическая тема)																																			
.	Методическая проблема																																			
0.	Педагогическая концепция (индивидуальная методическая тема)																																			
1.	ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ КРЕДО																																			
2.	Сфера профессиональных интересов																																			
3.	Публикации (перечень, ссылки при наличии)																																			
	<b><u>БЛОК №2. Результаты входной диагностики (самодиагностики) профессиональных дефицитов управленческих кадров (2022-2024 год)</u></b>																																			
	Диагностика руководителей общеобразовательных организаций на основе <a href="http://Цифровая%20экосистема%20ДПО%20(apkpro.ru)">Цифровая экосистема ДПО (apkpro.ru)</a>																																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Компетенции</th> <th rowspan="2">Затруднения</th> <th colspan="4">Уровень (%)</th> </tr> <tr> <th>Низкий</th> <th>Средний</th> <th>Высокий</th> <th>общий</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Методические</td> <td>Управление функционированием системы методического обеспечения реализации образовательной деятельности</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ИКТ-компетентность</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Коммуникативные</td> <td>Определение потребностей, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ</td> <td>Управление функционированием системы методического обеспечения реализации образовательной деятельности на основе конвергентной модели развития управленческих компетенций</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Компетенции	Затруднения	Уровень (%)				Низкий	Средний	Высокий	общий	Методические	Управление функционированием системы методического обеспечения реализации образовательной деятельности					ИКТ-компетентность						Коммуникативные	Определение потребностей, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.					УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ	Управление функционированием системы методического обеспечения реализации образовательной деятельности на основе конвергентной модели развития управленческих компетенций					
Компетенции	Затруднения			Уровень (%)																																
		Низкий	Средний	Высокий	общий																															
Методические	Управление функционированием системы методического обеспечения реализации образовательной деятельности																																			
ИКТ-компетентность																																				
Коммуникативные	Определение потребностей, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.																																			
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ	Управление функционированием системы методического обеспечения реализации образовательной деятельности на основе конвергентной модели развития управленческих компетенций																																			

	<p style="text-align: center;">Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов на основе <u>самодиагностики</u> с учётом профессионального стандарта<sup>10</sup> (2025 год) Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.09.2021 № 64848)</p>																																		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Компетенции</th> <th rowspan="2">Затруднения (дефициты) (ТОЧКА РОСТА)</th> <th colspan="3">Уровень (%)</th> </tr> <tr> <th>Минимальный</th> <th>Средний</th> <th>Высокий</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ:</b></td><td></td><td></td><td></td><td>общий</td></tr> <tr> <td><b>A. трудовая функция:</b> Управление образовательной деятельностью</td><td>Управление формироvанием—и функционированием СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ реализации образовательной деятельности на основе конвергентной модели развития компетенций</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td><b>B. трудовая функция:</b> Администрирование деятельности общеобразовательной организации</td><td>Планирование, координация и контроль деятельности структурных подразделений общеобразовательной организации по направлению ВОСПИТАНИЯ</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td><b>V. трудовая функция:</b> Управление развитием общеобразовательной организации</td><td>Руководство развитием общеобразовательной организации С УЧЕТОМ ПРАВОВЫХ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов муниципального района/городского округа Российской Федерации</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td><b>Г. трудовая функция:</b> Управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами</td><td>ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами. Определение форматов взаимодействия в части ОРГАНИЗАЦИИ программы профессиональной переподготовки «Менеджмент организации» (628 час); «Педагог профессионального образования» (528 час)</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Компетенции	Затруднения (дефициты) (ТОЧКА РОСТА)	Уровень (%)			Минимальный	Средний	Высокий	<b>УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ:</b>				общий	<b>A. трудовая функция:</b> Управление образовательной деятельностью	Управление формироvанием—и функционированием СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ реализации образовательной деятельности на основе конвергентной модели развития компетенций				<b>B. трудовая функция:</b> Администрирование деятельности общеобразовательной организации	Планирование, координация и контроль деятельности структурных подразделений общеобразовательной организации по направлению ВОСПИТАНИЯ				<b>V. трудовая функция:</b> Управление развитием общеобразовательной организации	Руководство развитием общеобразовательной организации С УЧЕТОМ ПРАВОВЫХ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов муниципального района/городского округа Российской Федерации				<b>Г. трудовая функция:</b> Управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами. Определение форматов взаимодействия в части ОРГАНИЗАЦИИ программы профессиональной переподготовки «Менеджмент организации» (628 час); «Педагог профессионального образования» (528 час)				
Компетенции	Затруднения (дефициты) (ТОЧКА РОСТА)			Уровень (%)																															
		Минимальный	Средний	Высокий																															
<b>УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ:</b>				общий																															
<b>A. трудовая функция:</b> Управление образовательной деятельностью	Управление формироvанием—и функционированием СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ реализации образовательной деятельности на основе конвергентной модели развития компетенций																																		
<b>B. трудовая функция:</b> Администрирование деятельности общеобразовательной организации	Планирование, координация и контроль деятельности структурных подразделений общеобразовательной организации по направлению ВОСПИТАНИЯ																																		
<b>V. трудовая функция:</b> Управление развитием общеобразовательной организации	Руководство развитием общеобразовательной организации С УЧЕТОМ ПРАВОВЫХ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов муниципального района/городского округа Российской Федерации																																		
<b>Г. трудовая функция:</b> Управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами. Определение форматов взаимодействия в части ОРГАНИЗАЦИИ программы профессиональной переподготовки «Менеджмент организации» (628 час); «Педагог профессионального образования» (528 час)																																		
	<b>БЛОК №3. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ</b> (по теме самообразования в рамках ИОМ руководящих кадров)																																		
	ЦЕЛЬ:																																		
	ЗАДАЧИ:																																		
	ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ: в результате работы по этой теме, предполагаю формирование следующих МОИХ ключевых компетенций:																																		
	Литература по теме самообразования:																																		
	<b>БЛОК №4. РЕЗУЛЬТАТЫ ИОМ (матрица ИОМ)</b>																																		
	<b>4.1 ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО УСТРАНЕНИЮ ВЫЯВЛЕННЫХ ДЕФИЦИТОВ</b>																																		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Содержание работы (мероприятия) по преодолению дефицитов и профессиональному развитию СРЕДСТВА развития: 1.формальные, 2. неформальные 3. информальные ФОРМЫ развития: 1.индивидуальные, 2.групповые, 3.фронтальные</th> <th>Перечень <b>ДЕФИЦИТОВ</b>, на устранение которых направлена работа</th> <th>Сроки (дата), место</th> <th>Отметка о прохождении (дата, реквизиты подтверждающего документа, пр.) (скринн)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Содержание работы (мероприятия) по преодолению дефицитов и профессиональному развитию СРЕДСТВА развития: 1.формальные, 2. неформальные 3. информальные ФОРМЫ развития: 1.индивидуальные, 2.групповые, 3.фронтальные	Перечень <b>ДЕФИЦИТОВ</b> , на устранение которых направлена работа	Сроки (дата), место	Отметка о прохождении (дата, реквизиты подтверждающего документа, пр.) (скринн)																														
Содержание работы (мероприятия) по преодолению дефицитов и профессиональному развитию СРЕДСТВА развития: 1.формальные, 2. неформальные 3. информальные ФОРМЫ развития: 1.индивидуальные, 2.групповые, 3.фронтальные	Перечень <b>ДЕФИЦИТОВ</b> , на устранение которых направлена работа	Сроки (дата), место	Отметка о прохождении (дата, реквизиты подтверждающего документа, пр.) (скринн)																																
	1.Мероприятия/события, направленные на получение дополнительных знаний, опыта, развития компетенций																																		
	1.1.Участие в курсах повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки																																		
	1.2. Участие в стажировке (индивидуальная и/или групповая) <i>в дорожную карту вносится фактическая стажировка (в случае если мероприятие уже запланировано) и/или запрос работника на стажировку с обозначением необходимого</i>																																		

<sup>10</sup> Иванычева Т.А. Самодиагностика руководителей общеобразовательных организаций на основе профессионального стандарта (региональная практика). // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. 2025.- №1. С. 9-15.

	<i>для него направления/темы</i>															
	1.3. Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие и обмен опытом (форум, конференция, семинар, вебинар, мастер-класс, конкурс, управлеченческое наставничество; профессиональные сообщества, посещение уроков и внеурочных мероприятий ведущих учителей-методистов и т.п. и др..)															
	1.4. Участие в работе профессиональных сообществ, методических объединений, рабочих/творческих групп (регионального, муниципального, школьного уровней)															
	1.5. Изучение специальной литературы, методических материалов, нормативно-правовых документов															
	1.6. Изучение работ региональных и федеральных <u>экспертов</u> в соответствующей области знаний; участие в мероприятиях с участием этих экспертов															
2. Мероприятия/события, направленные на демонстрацию личного опыта																
	2.1. Участие в работе федеральной, региональной иной инновационной/стажировочной площадки															
	2.2. Участие в мероприятиях, направленных <u>на трансляцию/презентацию личного опыта</u> (форум, конференция, семинар, вебинар, мастер-класс, конкурс, открытый урок и пр.)															
	2.3. Представление личного опыта в качестве эксперта в соответствующей управлеченческой/предметной и/или иной области знаний <i>Указать мероприятие/событие на котором данный опыт был представлен или есть желание представить</i>															
	2.4. Разработка, подготовка собственных методических продуктов (сценарий управлеченческого мастер-класса, урока, внеурочного мероприятия, образовательная программа, статья, разработанный интерактивный продукт, презентация выступления и пр.)															
	2.5. Наставничество															
3. Мероприятия, направленные на профилактику профессионального выгорания																
	4.2. Результаты итоговой самодиагностики профессиональных дефицитов на основе самодиагностики с учётом профессионального стандарта ( декабря 2025 год)															
	4.3. Заключительное публичное мероприятие (до декабря 2025 года)															
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; padding: 2px;">№ п / п</th> <th style="text-align: center; padding: 2px;">Наименование мероприятия, демонстрирующ ее повышение уровня профессиональ ных компетенций (тематика, компетенция),</th> <th style="text-align: center; padding: 2px;">Формат проведения: СРЕДСТВА 1.формальные, 2.неформальные 3.информационные ФОРМЫ 1.индивидуальные, 2.групповые, 3.фронтальные</th> <th style="text-align: center; padding: 2px;">Компет енция</th> <th style="text-align: center; padding: 2px;">Сроки: уровень проведения: 1.институциональный, 2.муниципальный, 3.региональный, 4.всероссийский;  кол-во участников</th> <th style="text-align: center; padding: 2px;">Творческий продукт/ Результат (ссылка)</th> <th style="text-align: center; padding: 2px;">Название учреждения, на базе которого проводено мероприятие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; height: 40px;"></td><td style="height: 40px;"></td><td style="height: 40px;"></td><td style="height: 40px;"></td><td style="height: 40px;"></td><td style="height: 40px;"></td><td style="height: 40px;"></td></tr> </tbody> </table>	№ п / п	Наименование мероприятия, демонстрирующ ее повышение уровня профессиональ ных компетенций (тематика, компетенция),	Формат проведения: СРЕДСТВА 1.формальные, 2.неформальные 3.информационные ФОРМЫ 1.индивидуальные, 2.групповые, 3.фронтальные	Компет енция	Сроки: уровень проведения: 1.институциональный, 2.муниципальный, 3.региональный, 4.всероссийский;  кол-во участников	Творческий продукт/ Результат (ссылка)	Название учреждения, на базе которого проводено мероприятие								
№ п / п	Наименование мероприятия, демонстрирующ ее повышение уровня профессиональ ных компетенций (тематика, компетенция),	Формат проведения: СРЕДСТВА 1.формальные, 2.неформальные 3.информационные ФОРМЫ 1.индивидуальные, 2.групповые, 3.фронтальные	Компет енция	Сроки: уровень проведения: 1.институциональный, 2.муниципальный, 3.региональный, 4.всероссийский;  кол-во участников	Творческий продукт/ Результат (ссылка)	Название учреждения, на базе которого проводено мероприятие										
5. Выводы по реализации Индивидуальной программы профессионального развития за 20__ - 20__ гг.																
	Рекомендации:															
	Директор (или Заместитель директора по УВР): _____ // _____															
	Куратор (региональный методист, методист муниципалитета): _____ // _____															

Таким образом, развитие управлеченческих компетенций в формате реализации индивидуального образовательного маршрута, на наш взгляд, - основной элемент управления качеством образовательных результатов.

Следовательно, представленный сборник методических материалов - описание успешных региональных управлеченческих практик в образовательных организациях региона, которые предлагают эффективные механизмы решения проблем и результаты управления качеством.

**АНТОНОВА Ольга Викторовна**  
**УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ МАСТЕР-КЛАСС: «КЛАССНОЕ РОДИТЕЛЬСКОЕ  
СОБРАНИЕ КАК ОДНА ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СЕМЬИ И ШКОЛЫ»**

заведующая филиалом  
МАОУ Стрехнинская СОШ- Равнецкая ООШ,  
Ишимский район,  
Тюменская область

«Только вместе с родителями, общими  
усилиями, учителя могут дать детям  
большое человеческое счастье»  
В.А.Сухомлинский

Сегодня как никогда совместная деятельность семьи и школы позволяют обеспечить эффективность психического и социального развития учащихся, нормализовать условия его развития, сформировать необходимые психотехнические навыки взаимодействия взрослых и детей, обеспечить социальную адаптацию школьников. Поэтому очень важным становится поиск новых эффективных форм взаимодействия семьи и школы. В конце 2 четверти текущего 2024-2025 учебного года было проведено анкетирование классных руководителей о выявлении трудностей подготовки и проведения родительских собраний. У 53% классных руководителей не существует трудностей по этому вопросу. Трудности существуют: у 10% классных руководителей с выбором темы собрания; у 5% с подбором психологопедагогической диагностики; у 15% с обеспечением явки родителей на собрания; у 24% классных руководителей возникает трудность при оформлении собрания наглядными материалами, также 14% классных руководителей не могут эмоционально настроить себя на собрание.

Именно взаимодействие семьи и школы – на сегодняшний день одна из важных и сложных задач в работе каждого учителя, и волнующий вопрос для родителей.

Сегодня родители получили возможность непосредственно влиять на образовательный процесс, но в новых образовательных стандартах расширены не только права родителей, но и реально увеличены обязанности родителей по обучению и воспитанию своих детей.

Каждый педагог пытается сделать родителей настоящими и искренними помощниками педагогического и ученического коллектива, но не всегда получается привлечь семью в свои союзники.

А как наладить теплые, доверительные отношения между всеми участниками образовательного процесса? Решить этот вопрос помогут эффективные коммуникации семьи и школы.

Цель работы: вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс с целью взаимодействия семьи и школы.

Основные этапы работы школы с семьей:

1. Диагностика (обследование условий жизни и воспитания детей, наблюдение за семейной ситуацией, со стороны социального педагога школы, проведение простейших диагностических методик с привлечением психолога школы).

2. Формирование у родителей понимания принадлежности к школьному образовательному пространству (работа родительских активов классов, участие родителей в рейдах, в заседаниях Совета профилактики; активное вовлечение родителей в организацию классных и школьных мероприятий).

3. Просвещение родителей по вопросам психологии и педагогики (тематические классные часы и общешкольные родительские собрания, организация встреч со специалистами).

**Ожидаемые результаты:**

1. Формирование у родителей адекватных представлений о своей роли и роли школы в воспитании детей;
2. Формирование у родителей мотивации к сотрудничеству семьи со школой;
3. Повышение родительского психологического-педагогической культуры;
4. Определение оптимальной формы совместной работы школы и семьи в интересах ребенка.

Итак, вы готовите родительское собрание.

В первую очередь я хотела бы обратить внимание на разработку классным руководителям алгоритма подготовки классного родительского собрания и обозначить прежде всего: какое это собрание: первое, текущее, тематическое, итоговое и т.п.

Первое родительское собрание является, как правило, организационным и вся предоставляемая вами информация родителям будет носить чисто организационный характер.

Далее, текущие родительские собрания - это собрания с традиционной повесткой дня: результаты успеваемости в четверти, результаты проводимых мероприятий и праздников, поездок.

Последующие собрания являются тематическими. Их тематика определяется и потребностями родителей, и особенностями самих обучающихся детей в данном классе, и, пожалуй именно тематические собрания играют ключевую роль в нашем сотрудничестве, где родитель получает ответы на волнующие его вопросы.

Итак, каким бы по содержанию родительское собрание ни было, оно требует тщательной подготовки. Начать подготовку целесообразно с анкетирования среди обучающихся и родителей. Это необходимо сделать для того, чтобы выявить потребности, сформулировать запросы участников собрания,

Важный вопрос: Как привлечь внимание родителей? Как расположить родителей к беседе, дать им возможность выступить с волнующими их вопросами, создать благоприятную обстановку. Можно создать музыкальный фон (красивую классическую музыку) пока родители собираются к назенному времени.

Переходя к основной части родительского собрания и выступая с актуально выбранной темой, можно распечатать и раздать родителям некоторые материалы по педагогике, возрастной психологии и воспитанию детей. Конечно, можно рекомендовать литературу родителям по данной теме, но не все из родителей наших учеников, прия с работы домой, возьмутся читать книги по педагогике и воспитанию

детей. А педагог можем раздавать им самые интересные материалы по этой тематике прямо на родительских собраниях. Материалы, которые написаны живым ярким языком и заставляют о многом задуматься.

Ведя разговор с родителями о той или иной проблеме (мотивация к учебе, тревожности.), хорошо, чтобы родители, представляли себе, имеются ли описываемые трудности у их ребенка. Ведь, не все родители критичны сами к себе и своему ребенку, не всегда способны увидеть имеющуюся у них проблему. У других родителей просто может не хватать специальных знаний для объективной оценки ситуации.

В связи с этим на родительских собраниях можно применять прием экспресс-анкет. Понятно, что подобные анкеты не могут дать глубокого анализа имеющихся трудностей, однако, позволяют произвести первую общую оценку имеющейся ситуации. Предлагаемые анкеты должны быть простыми для восприятия и обработки самими родителями на собрании. Например, анкеты «Три традиции вашей семьи», «Трудности ребенка в школе», «Стили воспитания в вашей семье». Т.е. родителям предлагается кратко и точно обозначить свои позиции по данному вопросу.

Очень интересный методический прием -«Вредные советы» (по любой проблеме можно их составить). Родителям на собрании предлагаются, например, «Вредные советы» по общению с ребенком», и в ходе их обсуждения показывается, как подобное отношение к ребенку отразится на его развитии, а также совместно разработать правильные или полезные советы по общению.

**«Дерево проблем».** Этот приём используется для постановки проблемы на родительском собрании. Накануне собрания обучающимся выдаются «листочки дерева» зелёного и жёлтого цвета. На листочках зелёного цвета дети пишут причину получения неудовлетворительных оценок, причину нежелания учиться. Листья прикрепляются к общему дереву. Затем на жёлтых листьях они пишут, в чём причина причины. И снова прикрепляют к дереву. Полученные данные анализируются и представляются родителям, и можно предложить родителям самим сформулировать проблему.

**«Клубок вопросов».** В начале родительского собрания учитель выявляет круг вопросов, которые волнуют его участников. Вопросов должно быть больше, чем участников. Каждый из родителей записывает свои вопросы на узких полосках бумаги, которые сматывают в один общий клубок. Учитель предлагает одному из родителей, разматывая клубок, ответить на вопрос. Если человек медлит с ответом, то на помощь ему приходят другие. Один участник может отвечать только на один вопрос, а затем должен передать клубок дальше. И так до тех пор, пока не будут рассмотрены все вопросы.

**«Карусель проблем».** Все участники родительского собрания делятся на группы. Общая проблема разбивается на более мелкие. Суть маленькой проблемы пишется в верхней части большого листа. Получив по одному такому листу, в течение 3–5 мин каждая группа обсуждает проблему и записывает свой подход к ее решению. Затем идет обмен листами таким образом, чтобы каждая группа поработала с каждой выделенной проблемой. Как только группа получает свои листы назад, работа по обсуждению прекращается, ее участники обобщают полученные ответы и представляют их всем. Обсуждение выделенных проблем дает

представление о том, как решать общую проблему. Ее целесообразно формулировать в русле общей темы родительского собрания. Например, тема родительского собрания «Как помочь ребенку учиться самостоятельно» может быть представлена такими вопросами: Как научить ребенка быть внимательным? В каких случаях целесообразнее выполнять задание вместе? Как проконтролировать учебу ребенка? и др.

*Приемы завершения родительских собраний.* Родительское собрание целесообразно завершить оценкой, которая показывает, оправдались ли ожидания его участников, что особенно было значимым для каждого из участников, какие выводы для себя сделали родители. На завершающем этапе родительского собрания важно выяснить, изменилось ли понимание рассматриваемого вопроса. Каждый из них должен решить для себя, что на собрании подкрепило его мнение, а что необходимо пересмотреть или изменить в себе. Это рефлексия, то есть оценка себя с позиции рассматриваемого вопроса.

Приведем конкретные приемы проведения оценки, самооценки, рефлексии. Письменный ответ на один из вопросов по выбору участника: "Что нового вы сегодня узнали? Что привлекло ваше внимание на собрании? Какое выступление вы считаете наиболее конструктивным и почему? Что было трудным? Что мешало работе и почему?" Могут быть и другие вопросы - по усмотрению учителя или организаторов родительского собрания.

Делая обобщение затронутых во время беседы вопросов, педагог снова может обратиться к метафоре – прочитать притчу или произнести цитату, философское высказывание. Практически каждое родительское собрание я завершаю раздачей памяток родителям, в которых отражены главные теоретические аспекты, а также отдельные практические рекомендации.

Невозможно описать все имеющиеся методические приемы для повышения эффективности родительского собрания, их множество. Педагог же, работая с родителями, должен постоянно вести поиск подобных приемов для использования их в своей практике.

Мы убедились, что родители нуждаются не только в информировании со стороны школы. они должны чувствовать, что он нужен школе и, что школа работает с ним постоянно и системно. Это не должен быть формальный перечень мероприятий по работе с семьей, а комплексное и планомерное взаимодействие с ней.

Эффективность воспитания ребенка во многом зависит от того, насколько тесно сотрудничают школа и семья. Вот почему, успешная работа по воспитанию и обучению детей возможна лишь тогда, когда все участники образовательного процесса-педагоги, дети и родители- становятся единым целым, большим и сплоченным коллективом.

## **СЦЕНАРИЙ МАСТЕР\_КЛАССА РОДИТЕЛЬСКИЙ ВСЕОБУЧ В ФОРМЕ WORLD CAFE (МИРОВОЕ КАФЕ): «ТРУДНЫЙ ВОЗРАСТ: УЧИМСЯ ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С ПОДРОСТКОМ».**

**Цель:** вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс с целью взаимодействия семьи и школы.

**Задачи:**

- + сформировать у родителей адекватные представления о своей роли и роли школы в воспитании детей;
- + сформировать у родителей мотивацию к сотрудничества семьи со школой;
- + повысить родительскую психолого-педагогическую культуру;
- + определить оптимальные формы совместной работы школы и семьи в интересах ребенка.

**План проведения**

- 1.приветствие, вступительное слово
- 2.видеоролик
- 3.вступления по теме
- 4.работа на ватмане (подросток)
- 5.рассадка, объяснение правил дальнейшей работы
- 6.основная часть всеобуча – работа в группах
- 7.подведение итогов, обобщение результатов работы
- 8.завершение, обратная связь (рефлексия)

**Вопросы для обсуждения за столами:**

- 1.представления о роли родителей в воспитании детей
- 2.представления о роли школы в воспитании детей
- 3.формы совместной работы школы и семьи

**Необходимые материалы:**столы по количеству групп, ватманы на которых записываются высказывания участников, маркеры разных цветов для каждой группы, бейджи для участников, ноутбук, колонки.

**Ход мероприятия:**

Уважаемые родители, рада приветствовать Вас в нашем уютном маленьком кафе. В нашем кафе три столика, где вы можете занять свои места. (*На каждом столе лежат карточки разного цвета, а также листы бумаги, фломастеры и ручки.*) Предлагаю Вам разделиться на группы по количеству столиков и занять свои места. (*Родители при входе в группу берут карточку понравившегося цвета и садятся за стол с такой же карточкой.*)

**Эмоциональный настрой:**

Крикните громко и хором друзья,  
Деток своих все вы любите? (Да)  
С работы пришли, сил совсем нет? (Да)  
Вам хочется лекции слушать здесь? (Нет)  
Мы вас понимаем, как быть, господа?  
Проблемы детей решать нужно нам? (Да)  
Дайте нам тогда ответ, помочь откажитесь нам? (нет)  
Активными все будем мы? (Да)

**Видео**

Как вы уже поняли, сегодня мы поговорим с вами на тему взаимоотношений взрослых и подростков.

Современная ситуация заставляет семью жить в ускоренном, напряженном ритме. Возникает много проблем: жилищных, материальных и т.д., и зачастую общение между родителями и детьми происходит только в форме обмена информацией. Но ведь процесс общения — это ещё и эмоциональный, физический контакт, взаимопреживание, взаимовлияние, взаимодействие.

Внимание родителей часто сосредотачивается только на учёбе, достижениях и проблемах ребёнка, но не на самом взрослеющем человеке.

Порой получается, что родители недооценивают свою роль в развитии характера ребенка.

А сейчас мы предлагаем составить портрет современного подростка. Определите какими чертами характера, качествами обладает нынешний подросток. Для этого обратите внимание на доску, где представлен **силуэт подростка**. Ваша задача выйти и написать одну из черт характера нынешнего подростка.

**ОБСУДИЛИ ОТВЕТЫ..... (ПРИ необходимости ДОПОЛНИЛИ).**

Мы видим что современный подросток ,,,,,,, (перечислить качества, которые написали родители).

**А теперь мы предлагаем проанализировать то. Что чувствуете вы, воспитывая подростка.**

**Так нужно вписать качества.**

**ОБСУДИЛИ**

Мы с вами дали характеристику подростка, мы с вами определили, какие чувства испытываете Вы как родители, теперь мы предлагаем вам перейти к основной части нашей встречи. Сейчас вы будете работать в группах.

### **1.Объяснение правил дальнейшей работы**

Уважаемые гости, предлагаю перейти к правилам работы и распределить роли:

- «Хозяин стола»
- Участники

Каждый стол будет обсуждать один вопрос.

За каждым столиком нужно назначить «Хозяина стола». «Хозяина стола» является хранителем знаний вашей группы. Ваша задача — фиксировать информацию и при переходе участников за новый стол приветствуют новую команду, вводят в тему и рассказывают о том, что наработано прошлой группой. «Хозяева» остаются, не меняют стол.

Следите, чтобы все принимали участие в обсуждении, поощряйте высказывание идей, пишите разборчиво. Все идеи принимаются без критики».

**Участники за каждым столиком совещаются и выбирают «хозяина стола».**

Другие гости стола являются УЧАСТИКАМИ – они вместе с «Хозяевами стола» ищут варианты ответа на вопрос, набрасывают ключевые идеи на ватманах. По команде ведущего участники меняются столами. Новые участники дополняют список своими идеями.

Правила работы просты:

- «Не распыляйтесь – фокусируйтесь на самом важном»
- «Не отсиживайтесь – вносите свои мысли, мнения, размышления»
- «Слушайте, чтобы понимать»

- «Связывайте и соединяйте идеи»
- «Фиксируйте свои идеи и решения на бумаге»
- «Получайте удовольствие!»

А в конце мы обсудим все ответы и попытаемся ответить на вопрос

---

2.Основная часть

3.Подведение итогов, обобщение  
«Обсуждение».

Каждая группа презентует свои ответы на вопросы.

В конце ведущий обобщает, что было сказано \_\_\_\_\_

4.Завершение, обратная связь (рефлексия)

## **АЙСИНА Светлана Александровна ДИРЕКТОР И НАСТАВНИЧЕСТВО: ЛИЧНЫЙ ОПЫТ ПОСТРОЕНИЯ СИЛЬНОЙ КОМАНДЫ**

*Директор МАОУ СОШ №14  
город Тобольск,  
Тюменская область*

Каждый руководитель школы мечтает видеть свою образовательную организацию успешной, каждый хотел бы испытывать чувство гордости за педагогов, учеников школы, за результаты и достижения коллектива. Всегда ли желания директора школы совпадают с реальными возможностями конкретного коллектива? Конечно, нет. Школы разные и коллективы разные, да и условия в которых они существуют не одинаковы.

Часто бывает, что школы, находящиеся в непростых условиях, оказываются в числе аутсайдеров. Продолжительное время пытаются выйти из кризиса, но их старания не всегда заметны на фоне школ более успешных и статусных. В результате, падает самооценка учителей, снижается авторитет руководителя. Всё это, не лучшим образом отражается на имидже образовательной организации.

Как повысить имидж каждый руководитель решает самостоятельно, я же выбрала для своей команды путь наставничества. С первого взгляда, может показаться странным, такой выбор пути. Способен ли коллектив школы, который сам испытывает трудности, стать наставником? Может ли это принести пользу не только другим, но и самой школе?

В этом эссе я расскажу, как наставничество помогло изменить образовательную организацию, которой я руковожу.

### **Какой была школа до внедрения наставничества?**

Когда я возглавила школу, передо мной встало множество вызовов. Школа не просто не развивалась — она медленно теряла свою значимость. Мы находились в отдалённом районе города, что усложняло привлечение кадров. Школа сделала акцент на увеличение контингента, за счет приема детей с нарушениями интеллекта, обучающихся по адаптированным общеобразовательным программам. В школе

имелся отдельный корпус, где скомплектованы классы для детей с особыми образовательными потребностями.

О других сложностях социальных условий я узнала позднее. Одна из них - это проблема, связанная с низким социально-экономическим статусом семей, стремящихся расселиться в недорогом жилье микрорайона. Школа не участвовала в городских образовательных инициативах, её достижения оставались незамеченными. Сложность контингента, отдалённость от центра города не добавляло привлекательности при рассмотрении её педагогами, в качестве места работы.

Находясь в статусе продолжительного неуспешного существования школа начала терять интерес к ней со стороны учредителя. Учредитель перестал рассчитывать на успешность реализуемых в школе проектов, перестал вовлекать учителей и учеников школы в обмен опытом, в конкурсное движение, порой теряя интерес к внутренним процессам школы.

В результате, окунувшись в изучение проблемы установлено: средний возраст работающих педагогов более 50 лет, не хватает специалистов для работы с детьми с особыми образовательными потребностями, продолжительный период времени имеются не закрытые вакансии на разные должности. Я поняла, что самая главная проблема, которую мне как руководителю предстоит решить в первую очередь, это проблема с кадрами. Осознавала я и то, что проблему с кадрами не решить до тех пор, пока не удастся добиться устойчивого положительного имиджа школы.

«Действие – это основополагающий ключ ко всякому успеху» говорил Пабло Пикассо. И нам ничего не оставалось, как начать действовать.

Усилия управленческой команды мы направили на выявление причин низкой привлекательности образовательной организации анализ результатов деятельности, систематизацию имеющихся ресурсов. Для нас важно было определить сильные стороны коллектива, преимущества школы перед другими образовательными организациями. Важно было выбрать наиболее короткий путь к ситуации успеха для школы.

Изучив положение дел, нам стало понятно: проблема, с которой столкнулась школа - типична. Сложный контингент немотивированных на образовательные результаты учеников, много семей с низким экономическим, социальным и образовательным потенциалом и недостаточный кадровый ресурс. Все это говорит о сложных социальных условиях в которых функционирует школа. Так же нами было определены и сильные стороны организации. Преимуществом школы является опыт педагогов по успешной реализации коррекционных программ для детей с особыми образовательными потребностями и создание для них инклюзивной образовательной среды.

12 детей с особыми образовательными потребностями обучаются интегрировано в классах, в которых занимаются дети по разным программам. В школе скомплектован 21 класс, для детей, обучающихся отдельно по определённой адаптированной общеобразовательной программе. В дошкольном отделении школы 2 из 7 групп, для детей с ОВЗ. От общего числа обучающихся нашей образовательной организации, 40% дети с особыми образовательными

потребностями. Мы - единственная в городе школа, в которой скомплектованы подобные классы для особых детей и размещены в отдельном корпусе.

Сильной стороной коллектива школы является - наличие узких специалистов коррекционной педагогики. Штат таких специалистов более широк: учителя-дефектологи, учителя - логопеды, педагоги - психологи, тьюторы и помощники ассистентов. Почти половина наших учеников имели ограниченные возможности здоровья, и школа обладает уникальным опытом инклюзивного образования. Но этот опыт оставался внутри коллектива, не получая должного признания.

### **Почему именно наставничество?**

"Во всяком положении есть свои преимущества. Главное не забывать ими наслаждаться" говорил Марк Фрай.

Не смотря на сложность социальных условий, где одна из причин рост численности обучающихся с нарушением интеллекта, мы поняли, что это же является преимуществом школы перед другими. Ни у одной школы города и района, нет такого опыта, по созданию инклюзивной образовательной среды, обучению и социализации детей с особыми образовательными потребностями.

Мы определили для себя проблему следующим образом. Отсутствие устойчивого положительного имиджа школы, низкая привлекательность, как важный компонент методического продукта школы. Соотнесли проблему школы с проблемами муниципальной системы образования города Тобольска. Проведя корреляцию с такими проблемами города в сфере образования как: трудности развития инклюзивного образования, существование мотивационных барьеров, дефицит педагогических компетенций, появилась идея по созданию проекта, где школа и муниципальная система образования взаимно-полезно будут решать каждый свою задачу.

С тех пор школа начала работать под флагом **НАСТАВНИЧЕСТВА** в инклюзивном образовании города, начала решать задачу по трансляции важных компонентов методического продукта школы, их проверку и одобрение. А муниципальная система образования - поиск действенных форматов инклюзивных практик. Наставничество, стало для нас стратегией, которая позволила изменить восприятие школы.

### **Как мы выстраивали систему наставничества?**

Начали свою наставническую деятельность с рефлексии и самооценки опыта, структурирования инклюзивных практик. Сложно было мотивировать педагогов и развить личную готовность педагогов к трансляции собственного опыта. Комплекс неспешности сопровождал коллектив школы-наставника на первых этапах пути. Череда активных форм работы: мастер-классы, мозговые штурмы, педагогические мастерские, открытые занятия, семинары, проводимые внутри школы-наставника, позволили аккумулировать знания и педагогические инструменты педагогов-специалистов.

Параллельно на базах образовательных организаций города проводилось анкетирование, анализ и оценка с целью выявления профессиональных дефицитов педагогов в направлении инклюзивного образования и работе с детьми с особыми образовательными потребностями. Проведена классификация профессиональных

дефицитов педагогов по уровням. В результате, определились три уровня запросов педагогов образовательных организаций города.

Базовый уровень. Это молодые педагоги и специалисты без опыта работы с детьми с особыми образовательными потребностями, которым необходимо психологическое осмысление и осознание готовности к работе в инклюзивном режиме.

Продвинутый уровень. Это специалисты и педагоги, имеющие опыт работы с детьми с особыми образовательными потребностями, желающие компенсировать свои педагогические дефициты, стремящиеся освоить новые педагогические практики, развить новые компетенции. Такие педагоги стремятся участвовать в разных формах педагогического взаимодействия в семинарах, в практикумах, в мастер- классах.

Креативный уровень. Безусловно, были выявлены в школах города и компетентные в инклюзивном образовании педагоги и специалисты с потребностью транслировать свой опыт, имеющие собственные методические разработки и педагогические инструменты, желающие получить одобрение педагогического сообщества города. Эти педагоги выражали готовность делиться опытом работы на площадках нашей школы-наставника, в команде ресурсного центра.

### **Какие результаты мы получили?**

Наш проект, по наставничеству школ города, был одобрен экспертным советом по инновационной и опытно-экспериментальной деятельности. Школе, приказом Департамента по образованию администрации города, присвоен статус - Муниципального ресурсного центра по реализации модели обучения и социализации детей с особыми образовательными потребностями в инклюзивном образовательном пространстве. Это был первый шаг в признании педагогов школы лидерами в направлении инклюзивного образования. Первый шаг к успеху нашей команды.

Джон Маквелл утверждал: «Успех-это знать свою цель в жизни, расти, чтобы достичь своего максимального потенциала, и сеять семена, которые приносят пользу другим». Я согласна с автором, осознание цели быть успешными, желание педагогов расти и совершенствовать свои компетенции через наставническую деятельность, через активные формы диссеминации практики школы, нашли свое подтверждение в дальнейшем периоде реализации проекта.

Сначала это были робкие и не смелые шаги нашей команды. Каждое событие, организуемое нами на площадках школы, приходилось тщательно продумывать, проводить репетиции, постепенно адаптировать коллектив быть на виду.

"80% успеха это умение всегда быть на виду" говорил Вуди Аллен. С ним сложно не согласиться. Не многие педагоги на начальном этапе проявляли инициативу, заявляя о готовности транслировать свой опыт. А те, кто открыто заявили о намерении участвовать в событиях проекта и активно включились в этот процесс, стали увереннее в себе и в своих силах, перестали бояться, демонстрировали свою увлеченность работой и желание достичь больших результатов, принести пользу команде. Педагоги начали чувствовать себя увереннее, появился дух сотрудничества. Мы перестали бояться делиться знаниями и стали расти вместе.

От управленческой команды школы очень многое зависело, мы должны были осуществлять правильное руководство всем процессом. Необходимо было и нам показать коллективу уверенность в себе и в своих силах. Важно было добиться хорошего результата именно на начальном этапе реализации проекта. Мы понимали, что успех на первом этапе заложит фундамент для всей дальнейшей работы.

Каждое наставническое событие завершалось самоанализом и рефлексией его участников. Педагоги города транслировали свой интерес к нашему методическому продукту. Нашу площадку начали посещать не только специалисты из образовательных организаций города, но и педагоги из других территорий и регионов.

И так, появились первые составляющие нашего положительного имиджа. Мы поняли, что идем правильным путем достижения поставленной цели в задуманном деле. Первый опыт и успех коллег помог остальным расширить кругозор, поверить в достижение желаемого результата: "раз у него получилось, значит и я смогу".

На следующих этапах количество желающих работать в режиме наставничества увеличилось. Появилась возможность конкурсного отбора эффективных педагогических практик.

Один из основных интересов государства в сфере образования - поддержка учителя. Идя дорогой наставничества, школьная команда вполне удовлетворяет этот интерес государства. Мы, как школа наставник, создаём условия для профессионального саморазвития педагогов, раскрываем потенциал личности, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации. Став муниципальным ресурсным центром, мы поняли, что партнерство школы - наставника со школами – стажёрами, позволяет развивать педагогический потенциал и тех и других участников отношений, а совместное проживание опыта деятельности, способствует корпоративному обучению, совершенствованию системы личностно-профессиональной поддержки. Но самый важный результат – это **внутреннее преобразование коллектива**. Наставничество дало не только внешнее признание, но и укрепило веру учителей в собственную значимость. Они перестали чувствовать себя «обычной школой», а начали осознавать свою ценность как эксперты в проблеме инклюзивного образования.

Создание устойчивого положительного имиджа школы это непрерывный, долгосрочный и трудоёмкий процесс, требующий постоянной вовлеченности. Но уже сейчас мы видим изменения. Школа стала более привлекательной, как место работы для молодых педагогов, это подтверждается показателем среднего возраста работающих педагогов. За последние три года, средний возраст педагогов снизился от 52 до 39 лет. За счет привлечения молодых специалистов сократилось количество не закрытых вакансий. Решена часть кадровых проблем школы.

Мы рассматриваем еще один критерий роста положительного имиджа организации - это охват педагогов из образовательных организаций города, посещающих площадки нашего ресурсного центра. Их рост очевиден, от 114 человек в 2022-2023 учебном году до 412 за первое полугодие 2024-2025 учебного года. 80% педагогов отметили рост уверенности после участия в наставническом проекте, число успешных кейсов в работе с детьми с ОВЗ увеличилось на 40%.

Наставничество в школе – это не только способ передачи знаний, но и мощный инструмент развития. Оно помогает образовательной организации **выходить за рамки привычных ограничений, находить новые возможности и укреплять свой статус.**

Можем ли мы утверждать, что школа сможет добиться положительного имиджа, став наставником в определенном направлении? Ответ очевиден - конечно, да. Наша история, этому подтверждение. Школа, которая ещё недавно сталкивалась с кадровым кризисом и нехваткой ресурсов, смогла стать примером для других. И этот путь может пройти каждая образовательная организация, если найдёт свою уникальную нишу и начнёт делиться опытом. Анализируя свой опыт, делаем вывод: изменились отношения внутри коллектива, образ школы стал более успешным, все это стало работать на коллектив. Мы наконец, почувствовали доверие педагогического сообщества города к тому, что происходит в стенах школы, в том числе к инновационным процессам.

Таким образом, наставничество – это не дополнительная нагрузка, а возможность **стать сильнее, увереннее и востребованнее** в образовательном пространстве.

Теперь, важно сохранить набранный темп наставничества, как парус на корабле нашего коллектива, наполняемый потоками учительской активности и деятельности, двигаясь по пути повышения имиджа школы, который обязательно приведет к успеху. К успеху управленческой команды, к успеху педагогов, а главное к успеху детей.

## **АЙТБАКОВА Гюзель Тагировна УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЭФФЕКТИВНЫХ КОММУНИКАЦИЙ СЕМЬИ И ШКОЛЫ**

заведующая филиалом МАОУ  
«Байкаловская СОШ» - «Хмелевская СОШ»  
Тюменская область

Целью работы является определение качества успешного учащегося и родителя успешного ученика, какими путями можно установить доверительные отношения между семьей и школой, поиск оптимальных форм совместной работы школы и семьи в интересах ребёнка.

В мастер классе с помощью упражнения «Знакомство» и приема «Дерево», участники делятся на группы, а после просмотра видеоролика «Мост», определяют тему занятия. В ходе работы обсудят вопрос об эффективности воспитания ребенка в семье, взаимосвязи школы и семьи, будут рассматриваться основные формы работы с семьей.

При выполнении индивидуальной работы ответят на вопрос: «Какой Вы родитель?»,

составят кластер «Наиболее продуктивной формы взаимодействия семьи и школы» (Что, Почему, Каким образом, Ожидаемый результат).

В ходе рассматривания психологических ситуаций нужно будет выбрать правильное решение выхода из проблемы, а также работая в группах необходимо создать модель школы будущего.

### **СЦЕНАРИЙ Мастер – класса «Управление развитием эффективных коммуникаций семьи и школы»**

<b>Тема занятия</b>		«Управление развитием эффективных коммуникаций семьи и школы»
<b>Ссылки, ресурсы</b>		Руководство, компьютер, интерактивная доска, флипчарты, маркеры, раздаточный материал.
<b>Цели</b>		Установление сотрудничества между семьей и школой. Определить качества успешного учащегося и родителя успешного ученика.
<b>Задачи</b>		1.Вызвать интерес родителей к работе школы 2.Способствовать формированию понимания родителей необходимости тесного сотрудничества семьи и школы 3.Определить основные формы взаимодействия семьи и школы по воспитанию ребенка.
<b>Ожидаемый результат</b>		Родители позитивно настроены по отношению к школе и одобряют проведение изменений в школе, готовы сотрудничать и принимать участие в жизнедеятельности школы. Родители знают о качествах успешного ученика, конкурентоспособной личности.
<b>Ключевые идеи, значимые для занятия</b>		Ученик – учитель – родитель – три основные ценностные опоры
<b>Этапы проведения занятия</b>	<u>Время</u>	<u>Содержание деятельности</u>
<b>Введение</b>	2 мин	1.Приветствие. Упражнение «Знакомство». Все участники становятся в круг. По очереди называют свое имя с прилагательным, которое характеризует его индивидуальные качества и начинается с первой буквы имени. Например: Светлана – светлая, второй участник повторяет имя первого и называет себя, так продолжается пока весь круг не завершит знакомство. 2. Деление на группы, прием «Дерево» Из группы, по количеству команд, выбирается несколько человек. Каждый из них выбирает по одному человеку в свою команду. Те, кого выбрали, в свою очередь, выбирают следующих. Так, по цепочке, продолжается до тех пор, пока не выберут всех участников. 3. Объявление темы.
<b>Вызов ( побуждение к действию). Погружение в тему.</b>	3 мин	Показ видеоролика «Мост» <a href="http://rutube.ru/video/dcdfd124b4eb76c82cc707d4b9792621/">http://rutube.ru/video/dcdfd124b4eb76c82cc707d4b9792621/</a> Обсуждение /вопросы/ Как можно связать этот ролик с нашей темой? (варианты ответов) Сегодня для вас забавный ролик, в котором в необычной и веселой манере иллюстрируется о том, как важно быть обходительным по отношению друг к другу. И пускай главные герои мультфильма - это животные, нам людям не мешало бы помнить о том: как это много — уметь найти компромисс Эффективность воспитания ребенка во многом зависит от того, насколько

Теоретическая часть	5 мин	<p>тесно взаимодействуют школа и семья.</p> <p>Все родители хотят видеть своих детей <b>успешными</b> – в детском саду, в школе и дальше по жизни. Что же такое успех? В толковом словаре В.И.Даля под <b>успехом</b> понимается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• достижение целей, решение задач;</li> <li>• удача.</li> </ul> <p>Успех – это умение добиваться поставленных целей, получая от этого удовольствие. Кто же такой успешный ученик? Именно об этом мы будем сегодня с Вами говорить.</p> <p>Сегодня многие семьи беспокоят прежде всего экономическое благополучие, родители большую часть дня проводят на работе, а дома предпочитают обсуждать денежные проблемы, всё чаще уклоняясь от воспитания ребёнка, перекладывая эту миссию на педагогов и школу. С каждым годом обостряются проблемы взаимоотношений «отцов и детей». Большинство семей испытывают затруднения в вопросах современного воспитания. Культурный уровень многих семей желает быть лучшим. Отсюда меняются и осложняются задачи школы. Как наилучшим образом приобщить родителей к делам и заботам школы? Как добиться согласованности в действиях школы и семьи? Как помочь семье в воспитании детей? Как сделать общение с родителями живым? Как привлечь родителей в школу? Как создать условия, чтобы им захотелось с нами сотрудничать? Как сделать так, чтобы на родительском собрании присутствовали почти все родители?</p> <p>Возникает необходимость в создании модели взаимодействия с семьёй на основе сотрудничества и взаимопомощи. Нужно научиться выстраивать отношения с родителями с учётом их запросов, степени активности и уровня психолого-педагогической компетентности. Надо стремиться развивать и обучать родителей, так как от их компетентности будет во многом зависеть и качество образовательного процесса.</p> <p>Школа является координатором совместной деятельности школы и семьи. Сегодняшняя действительность такова, что с учителями в течение дня дети общаются намного больше, чем с родителями. Мамы и папы, увы, нередко выступают лишь в качестве средства обеспечения материальных и физических потребностей ребёнка. То есть главное, чтобы дети были сыты и обуты. Какое там воспитание, если к вечеру от усталости валившись с ног, сил едва хватает, чтобы заглянуть в дневник своего чада. У некоторых родителей на это нет уже ни сил, ни желания.</p> <p>По наблюдениям педагогов и общению с родителями сложились следующие выводы: одни родители требуют и открыто заявляют, что воспитанием и обучением детей должна заниматься школа, а они хотят видеть по ее окончании результат, т.е. полностью подготовленного к дальнейшему обучению выпускника. Другие пассивно наблюдают за образовательным процессом, трети хотят принимать участие в образовательном процессе, но у них нет на это времени, и только некоторые заинтересованы в активном взаимодействии со школой. А на самом деле влияние родителей – первый фактор, оказывающий воздействие на формирование высокой креативности и высокого интеллекта у детей.</p> <p><b>Основными формами работы с семьёй являются</b></p> <p style="text-align: center;">групповые и индивидуальные.</p> <p><b>К индивидуальным формам можно отнести организуемые классными руководителями и учителями беседы с родителями по вопросам обучения и воспитания ребёнка, консультации.</b></p> <p><b>Консультации с родителями полезны как для них самих, так и для учителя. Родители получают реальное представление о школьных делах и</b></p>
---------------------	-------	--

	<p>поведении ребенка, учитель же — необходимые ему сведения для более глубокого понимания проблем каждого ученика.</p> <p><b>Одной из форм взаимодействия семьи и школы является дневник ученка.</b> Это письменная форма информирования родителей об успехах их детей, где выставляются оценки, делается запись учителями-предметниками о поведении, опозданиях на уроки и т.д.</p> <p>Иногда даже <b>телефонный разговор</b> можно считать достаточно эффективной формой общения с родителями, если нет возможности личной встречи. Словом, для достижения положительного результата в работе, руководителю необходимо уметь выбирать нужную форму работы с семьей, исходя из ее индивидуальных особенностей.</p> <p><b>К групповым формам работы с семьёй относится психолого-педагогическое просвещение родителей.</b> Это такие формы работы как родительские собрания, конференции, лекции, встречи с учителями - предметниками, администрацией. К психолого-педагогическому просвещению родителей привлекают специалистов различных направлений: врачей, юристов, психологов, инспектора ГИБДД, ПДН УВД и т.д.</p> <p>Перечислим традиционные формы взаимодействия семьи и школы.</p> <p><b>Лекция</b> — это форма психолого-педагогического просвещения, раскрывающая сущность той или иной проблемы воспитания. Одно из необходимых условий лекций — опора на опыт семейного воспитания.</p> <p><b>Конференция</b> — форма педагогического просвещения, предусматривающая расширение, углубление и закрепление знаний о воспитании детей. Конференции могут быть научно-практическими, теоретическими, читательскими, по обмену опытом. Конференции проводятся раз в год. К ним обычно готовят выставки работ учащихся, книг для родителей, концерты художественной самодеятельности.</p> <p><b>Практикум</b> — это форма выработки у родителей педагогических умений по воспитанию детей, эффективному решению возникающих педагогических ситуаций, своеобразная тренировка педагогического мышления родителей- воспитателей. В ходе педагогического практикума учитель <b>предлагает найти выход из какой-либо конфликтной ситуации</b>, которая может сложиться во взаимоотношениях родителей и детей, родителей и школы, объяснить свою позицию в той или иной предполагаемой или реально возникшей ситуации.</p> <p><b>Открытые уроки</b> обычно организуются с целью ознакомления родителей с новыми программами по предмету, методикой преподавания, требованиями учителя. Наиболее часто открытые уроки практикуются в начальной школе.</p> <p><b>День открытых уроков</b> проводится в удобное для родителей время, чаще всего в субботу. В этот день педагоги проводят уроки в нетрадиционной форме, стремясь показать свое мастерство, раскрыть способности детей.</p> <p>К нетрадиционным формам сотрудничества семьи и школы относятся:</p> <p><b>Педагогическая дискуссия (диспут)</b> — Отличительная особенность диспута заключается в том, что он позволяет <b>вовлечь всех присутствующих в обсуждение поставленных проблем</b>, способствует выработке умения всесторонне анализировать факты и явления, опираясь на приобретенные навыки и накопленный опыт.</p> <p><b>Ролевые игры</b> — форма коллективной творческой деятельности по</p>
--	--

		<p><i>изучению уровня сформированности педагогических умений участников. К нетрадиционным формам взаимодействия относятся:</i></p> <p><i>Родительские тренинги</i> <i>Психологические разминки</i> <i>Круглые столы</i>  <i>Устные журналы</i>  <i>Практикумы</i> <i>Родительские вечера</i>  <i>Родительские чтения</i> <i>Родительские ринги</i></p> <p><b>Одой из основных универсальных форм взаимодействие школы с семьями учащихся и пропаганды психолого-педагогических знаний являются классные родительские собрания.</b></p> <p>На собрании обсуждаются проблемы жизни класса, задачи учебно-воспитательной работы класса и т.д. Они могут быть организационными, тематическими, итоговыми. Тематика родительских собраний обычно определяется педагогами. Каждое родительское собрание требует от классного руководителя тщательной подготовки, создания своего рода «сценария», программы, для того чтобы оно проходило в обстановке заинтересованности, при активном участии родителей.</p> <p><b>В качестве основного недостатка в организации классных родительских собраний следует назвать отсутствие разнообразия форм и методов их проведения, следствием чего и бывает низкая посещаемость и активность родителей.</b></p> <p>Традиционно взаимодействие родителей и педагогов на родительском собрании проходит в основном в вербальной форме – один говорит, остальные слушают. Расширить диапазон методов взаимодействия в рамках собрания позволяет использование интерактивных методов. Интерактивность означает способность взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога.</p>
Практическая часть	3 мин	<p>1. Индивидуальная работа</p> <p>Какую модель воспитания выбрать, чтобы ребенок рос уверенным в себе, а в дальнейшем стал успешным человеком.</p> <p>Давайте поговорим о том, как сделать так, чтобы жизнь ребёнка не превращать в вечный экзамен, а нам – взрослым быть не экзаменаторами, а друзьями, которые не только хотят, но и умеют помогать детям.</p> <p>А не хотите ли вы получить ответ на вопрос: «Какой Вы родитель?» Способствуют ли ваши отношения становлению личности ребёнка?</p> <p>Кому не хочется получить ответ на этот вопрос?! Отметьте те фразы, которые вы часто употребляете в общении с детьми.</p> <p>1. Сколько раз тебе повторять? – 2 б.      2. Посоветуй мне пожалуйста... - 1 б.      3. Не знаю, что бы я без тебя делала. – 1 б.      4. В кого ты только такой уродился?! – 2 б.      5. Какие у тебя замечательные друзья! – 1 б.      6. Ну на кого ты похож (а)? – 2 б.      7. А я в твои годы ...- 2 б.      8. Ты моя опора и помощник (ца) – 1 б.      9. Ну что за друзья у тебя? – 2 б.      10. О чём ты только думаешь? – 2 б.      11. Какая (ой) ты у меня умница! – 1 б.      12. А как ты считаешь? – 1 б.      13. У всех дети как дети, а ты?... - 2 б.      14. Какой ты у меня сообразительный (ая)! – 1б.</p> <p>Подсчитайте общее количество баллов. Если вы набрали 5-7 баллов, значит, вы уважаете ребёнка, ваши отношения способствуют становлению его личности. Сумма от 8 до 10 баллов свидетельствует о намечающихся сложностях во взаимоотношениях с ребёнком, непонимании его проблем,</p>

	6 мин	попытках перенести вину за недостатки в его развитии на самого ребёнка. 11 баллов и выше - вы непоследовательны в общении с ребёнком. Его развитие подвержено влиянию случайных обстоятельств. Стоит задуматься над этим! 2. Ну что ж, а теперь попробуем разобраться, кто же это «успешный ученик» и каким должен быть родитель успешного ученика, а также какими качествами должен обладать учитель 21 века. Работа в группах. Участники вырабатывают критерии успешного учащегося и родителя успешного ученика.
	6 мин	3. Создание кластера «Наиболее продуктивная форма взаимодействия семьи и школы» (Что, Почему, Каким образом, Ожидаемый результат). 4. Решение психологических ситуаций
	7 мин	<b>Ситуация 1</b> До 7 класса Дашина мама была одним из лидеров класса. Инициативная, артистичная, она была незаменимой участницей всех классных дел, помощницей классного руководителя. В 7 классе Дашина мама пригласили участвовать в школьном литературном театре, организованном учащимися старших классов. У нее появились новые друзья, она по-прежнему блистала на сцене, но полностью отошла от классных дел, пренебрежительно относилась к одноклассникам, а на просьбу классного руководителя представить класс на школьном литературно-музыкальном конкурсе ответила категоричным отказом: «Это не мой уровень!». Разговор классного руководителя с родителями тоже ни к чему не привел. Дашина мама попросила ее «не мешать девочке искать себя». - Чтобы вы предложили Дашиной маме? <b>Ситуация 2</b> Ребенок постоянно лжет родителям о том, где был, с кем и т.д. Однажды ушел в школу, но на занятиях отсутствовал. Классный руководитель позвонил домой, чтобы узнать причину отсутствия. Так мама узнала, что сын ей солгал. Когда он вернулся домой (якобы с занятий) и положил сумку с учебниками, мама стала ругаться, обвинять, что у нее самый лживый ребенок, что она все ради него делает, а он не ценит ее, ей стыдно за него. - Как должна вести себя мама в такой ситуации?
<b>Рефлексия</b>	4 мин	<b>Ситуация 3</b> В классном коллективе в 8 классе средней школы произошел конфликт между мальчиком и девочкой. Мальчик оскорбил девочку, назвав ее неприятными словами. Девочка рассказала родителям о случившемся. Родители пришли к классному руководителю и обвинили его, что это он как классный руководитель допустил такую ситуацию. Как должны правильно отреагировать родители на такую ситуацию? 5. А теперь давайте представим себя архитекторами и попробуем создать модель школы будущего. Какой бы вы ее хотели видеть. Участники работают в группах и создают модель школы будущего.

# **БАШИРОВА Рената Саилевна ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ ШКОЛЫ**

**Директор  
МАОУ Осиновская средняя общеобразовательная школа  
Вагайский район,  
Тюменская область**

Большим психологическим фактором при сдаче ГИА для выпускников нашей школы является проживание в школе-интернат на базе другой образовательной организации. Дети с учителями находятся около месяца или 1,5 месяца в зависимости от графика проведения ГИА. Вылетают выпускники 9, 11 классов с классными руководителями, учителями-предметниками, психологом. Социальный педагог работает с родителями на территории поселения, не вылетает.

Соответственно **проблемы** нашей школы:

-труднодоступная территория (200 км от районного центра, заболоченный край)

- -12% обучающихся проживают в пришкольном интернате
- -23% обучающихся подлежат ежедневному подвозу
- -проживание обучающихся и педагогического коллектива вне территории поселения в течение месяца и более в период сдачи ГИА

**Цель:** «Оказание психологической поддержки обучающимся, педагогическим работникам и семьям в период сдачи ГИА».

Как показывают результаты психологических диагностик: 1 ученик 11 класса, 4 ученика 9 класса имеют низкий уровень по шкале депрессии Бека. 9 человек имеют высокую тревожность. 9% имеют низкую учебную мотивацию.

## **Выделяем этапы реализации:**

- сентябрь – сбор информации (обработка согласий обучающихся и законных представителей). Подбор материалов, согласование плана работы.
- октябрь-декабрь – подготовительный этап (диагностирование)
- январь-март – организационный этап (тренинги, занятия, мастер-классы и пр.)
- апрель – повторное диагностирование (коррекция плана работы на основе повторных анализов)
- май - июнь – основной этап (коррекционная работа, тренинги на снятие напряжения)
- август – заключительный этап, анализ

Сопровождение и наблюдение за выпускниками продолжается все лето. С педагогическими работниками занятия проводятся еженедельно по вторникам.

## **Ожидаемые результаты:**

- успешная сдача ГИА;
- повышение стрессоустойчивости ;
- преодоление стереотипов;
- сотрудничество;
- профилактика выгорания педагогических кадров.

Сейчас вашему вниманию предлагаю три **ситуации**, которые имели место быть. Для начала необходимо представить, что ваш педагогический коллектив с выпускниками вылетели на сдачу ГИА. Все возникающие вопросы вы решаете дистанционно.

Сейчас с управлением образования прорабатываем вопрос возможности организации ППЭ на базе нашей школы.

1. Вам позвонил классный руководитель 9 класса Иванова Марина Петровна. После получения результата ОГЭ по математике у Марата случился нервный срыв. Он плачет, не выходит из комнаты в интернате и не желает ни с кем контактировать. Ваши действия.

2. Вам по электронной почте пришло заявление от вашего сотрудника классного руководителя 11 класса с просьбой оплатить сверхурочную работу согласно ТК РФ. Он в течение месяца круглосуточно находится в школе-интернате со своим классом. В бюджет организации средства за сверхурочные работы учителей в период сдачи ГИА не заложены. Ваше ходатайство с данным вопросом о выделении денежных средств за сверхурочную работу не одобрено. Ваши действия.

3. Родитель обратился к вам с жалобой на то, что его ребенок подвергся буллингу со стороны сверстников. Ваши действия.

Заключение: все вопросы решаемы, но определенные обстоятельства вызывают сложности в решении поставленных задач. В общем, наши дети подготовлены. Замечаний и жалоб на них не поступает. С жильем и питанием помогает нам Зареченская СОШ, подвозом обучающихся на ППЭ - Вагайская СОШ.

## ВОЛОДИНА Ольга Ивановна ЕДИНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО: ОСНОВНЫЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

заведующий филиалом  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
Сорокинской средней общеобразовательной школы №3  
Ворсихинская средняя общеобразовательная школа  
Сорокинский район,  
Тюменская область

Президент РФ неоднократно отмечает, что профессия учителя является одной из самых значимых, самых важных на Земле. От учителя многое зависит, в том числе формирование мировоззрения будущего гражданина. Сегодня наша страна действительно столкнулась с беспрецедентными вызовами, и мы успешно с ними справляемся.

Образование формирует личность, формирует человека, от образования очень многое зависит.

В чем цель, смысл, задача системы школьного образования?

Первая задача - Дать базовые знания по всем предметам

Вторая задача – это воспитание.

Воспитание подрастающего поколения – что это означает? Это означает привить те ценности, которые позволяют уже взрослому человеку понимать, что такое хорошо, что такое плохо. Это мировоззрение, кругозор, это мышление. И нам очень важно, чтобы школьник, который завершает школу, получает образование, был образован, любил свою страну, родителей, уважал старших, знал историю своей страны, имел прекрасный кругозор, хорошее мышление – вот в чем наша задача.

Какие векторы развития? И в чем именно мы видим значение школьной системы образования?

**Единое образовательное пространство — это система организации обучения и воспитания, при которой дети из разных уголков страны находятся в равных условиях и могут получать одинаково качественное образование.**

Единое образовательное пространство обеспечивают:

- единые образовательные стандарты;
  - учебники;
  - базисные учебные планы;
  - учебно-методическое сопровождение;
  - единые требования к квалификации педагогов;
  - образовательные ресурсы и финансирование.

Главная особенность единого образовательного пространства состоит в том, что образовательный и воспитательный процессы взаимосвязаны. Задача педагога — максимально использовать воспитательные возможности образовательного пространства.

Цель создания единого образовательного пространства — повышение качества образования по всей стране.

Единое образовательное пространство — это прежде всего

**Федеральная основная общеобразовательная программа (ФООП)** — это учебно-методическая документация, которая определяет единые для Российской Федерации базовые объём и содержание образования определённого уровня и (или) определённой направленности, а также планируемые результаты освоения образовательной программы.

ФООП включает в себя:

—федеральный календарный учебный график;

—федеральные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей). иных компонентов;

—федеральную рабочую программу

—федеральный календарный план воспитательной работы.  
Что касается нас (что мы разрабатываем) — это программы, которые

утверждаются на федеральном уровне, по которым работают учителя. Это учебники, которые тоже проверены, методически выверены с фактами,

интересные, которые разрабатываются тоже на федеральном уровне. Это единое воспитательное пространство. Программа воспитания.

«Разговоры о важном» второй год проводятся в школах по понедельникам.

Поднятие флага, исполнение государственного гимна, второй год проводится еженедельно. Для учащихся это почет и уважение: они причастны к истории нашей страны.

2024 год президентом РФ объявлен годом семьи, именно семья воспитывает достойных граждан России. И, школа предоставляет ребенку возможность многогранно развиваться как духовной, творческой и здоровой личности.

В 2024-2025 уч. году – обучается 76 учащихся в нашей школе, из них один не приступил к обучению. В первый класс поступило 9 учащихся.

Результаты образовательной деятельности 2023-2024 уч. года

Качество знаний – 30 % 2022-2023 уч. год – 29 % , что превышает уровень прошлого года на 1 %.

Государственная итоговая аттестация проводится в рамках ФЗ «Закона об образовании», наша задача состоит не только в его исполнении, но, и в результате. Именно здесь лежит оценка как труда учителя, так и усилий, приложенных самим учеником. В 2024 г. среднее образование получили – 3 учащихся (см. таблица 1, 2):

Таблица 1. - Результаты ЕГЭ.

Число выпускников			Получил и аттестаты			Средний балл по математике (база)- первичный			Средний балл по русскому языку			Средний балл по биологии			Средний балл по обществознанию		
02 2	02 3	02 4	02 2	02 3	02 4	02 2	02 3	02 4	02 2	02 3	02 4	02 2	02 3	02 4	02 2	02 3	02 4
						5,5	1,6	7,6	1	3	4	8			4,5	3	8

Основное 13 человек, один не допущен к экзаменам, по результатам собеседования.

Таблица 2. - Результаты ОГЭ.

Число выпускников			Получили аттестаты			Средний балл по математике			Средний балл по русскому языку		
022	023	2 024	02 2	023	2 024	022	023	2 024	202 2	023	2 024
7	1 3		7	1 3	1 4	3,5	3,6	1 5	22, 1,1	2 1,1	2 2,6

Таблица 3. - Результаты в 9 классе по предметам по выбору.

Уч-ся в 9 классе	Название предмета Биология	Название предмета История	Название предмета Обществознание	Название предмета География

	П ек	Кач.усп, %	Общ.ус п, %	Писал о, челов ек	Кач.усп, %	Общ.ус п, %	Писал о, челов ек	Кач.усп, %	Общ.ус п, %	Писал о, челов ек	Кач.усп, %	Общ.ус п, %
	8	62	100	1	100	100	6	83	100	3	66	100

Уч-ся в 9 классе	Название предмета Информатика			Название предмета Химия		
-	Писало, человек	Кач.усп,%	Общ.усп, %	Писало, человек	Кач.усп,%	Общ.усп, %
-	7	14	100	1	100	100

Средний балл по всем предметам вырос в сравнении с предыдущим годом

Коллектив в системе работает над повышением качества образования. Сегодня вы увидели различные формы работы педагогов, это консультация, библиотечный час, внеурочное занятие и практическое занятие в рамках кружка муниципальное задание.

С чем мы пришли в этот учебный год. В связи с введением стандартов 3 го поколения, учителями разработаны учебные программы по учебным предметам на основе ФОП.

Произошли изменения: предмет технология переименован – Введен предмет ОБЗР.

Переименован предмет технология в труд (технология) с 1 сентября 2024 года с 1 по 9 классы

Введены модули:

Инвариантная часть

НОО «Технологии, профессии и производства»

«Технологии ручной обработки материала»

«Конструирование и моделирование»

«Информационно коммуникативные технологии»

ООО «Производство и технологии»

Технология обработки материалов и пищевых продуктов»

«3D-моделирование, прототипирование, макетирование»

«Компьютерная графика. Чертение»

«Робототехника»

Изучение черчения

Обучающиеся учатся применять чертёжные инструменты, читать и выполнять чертежи на бумажном носителе с соблюдением основных правил, знакомятся с видами конструкторской документации и графических моделей, овладевают навыками чтения, выполнения и оформления сборочных чертежей, ручными автоматизированными способами подготовки чертежей.

## **Основные изменения**

### **ОБЗР = ОБЖ + НВП + патриотическое воспитание**

- Реализация принципа единства образовательного пространства
- Выделение ОБЗР в отдельную предметную область
- Содержание ФГОС обновлено с учетом приоритетов научно технологического развития Российской Федерации в части противодействия различным типам угроз
- Содержание ФРП дополнено модулем «Основы военной подготовки»

Проведен педагогический совет для учителей сети.

Тема: «Формирование профессиональной компетентности педагогических работников в условиях реализации обновленных ФОП ФГОС общего образования: проблемы и решение в преподавании предметов учебного плана технологии, ОБЗР»

Перед проведением педсовета учителя технологии и ОБЖ, показывали уроки в рамках новых стандартов, Волков Л.М. проводил урок ОБЗР в 8 классе.

После обсуждения уроков на педсовете было принято решение.

Решение: Пополнить материально техническую базу кабинетов труда и ОБЗР.

Всероссийская олимпиада школьников является одной из значимых для обучающихся. В школьном этапе приняли участие

Таблица 4. - Количество участников школьного этапа ВсОШ в разрезе предметов

№	Предмет	Кол-во участников школьного этапа	Кол-во участников вышедших на муниципальный уровень
1	Английский язык	36	-
2	История	55	3
3	Обществознание	49	1
4	ОБЗР	48	-
5	Право	49	3
6	Русский язык	56	2
7	Труд(технология)	48	2
8	Физика	48	-
9	Физическая культура	50	1
10	Литература	50	1
11	Экология	45	2
12	Химия	53	-
13	Искусство	46	2
14	География	49	1

15	Астрономия	45	-
16	Экономика	41	-
17	Биология	49	-
18	Математика	53	-
19	Информатика	42	-
	итого		18

Следовательно, наша задача усилить работу с высокоматематированными детьми.

Образование невозможно без воспитания, одно из приоритетных событий патриотическое воспитание школьников- еженедельная церемония поднятия государственного флага и исполнения гимна РФ. Торжественная церемония становится традицией, это мероприятие наполнено особым смыслом.

Продолжаем цикл внеурочных занятий «Разговоры о важном», который направлен на формирование у школьников взглядов, ориентиров, ценностных установок на основе базовых национальных ценностей. Темы «Разговоров о важном» - это патриотизм, гражданское воспитание, историческое просвещение, нравственность и экология. Темы разработаны на федеральном уровне.

- ✚ Единое воспитательное пространство направление патриотизм
- ✚ Волонтерство и добровольчество
- ✚ Российское движение детей и молодежи «Движение первых»
- ✚ Реализация проекта «Пушкинская карта»
- ✚ Акции в поддержку солдат - это вязание сетей маскировочных, письма и открытки
- ✚ БДД руководитель Волков Л.М., ежегодное участие в областном конкурсе, подготовка учащихся и преемственность
- ✚ Достижения обучающихся
- ✚ Белозерская Казань
- ✚ Модернизация было-стало
- ✚ Обновили коридор (побелка стен), новый стенд, оформление школы
- ✚ Профориентационная деятельность

Таким образом, обеспечивается единое образовательное пространство — система организации обучения и воспитания, при которой дети из разных уголков страны находятся в равных условиях и могут получать одинаково качественное образование.

## ВОЛОДИН Евгений Владимирович ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ КАК СРЕДСТВО ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМНЫХ ЗОН ШКОЛЫ С НИЗКИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ

директор школы,  
МАОУ Вагайская СОШ,

Повышение качества современного образования – это приоритетное направление развития системы образования в настоящее время. Поэтому на региональном и муниципальном уровнях оказывается постоянная поддержка и помощь школам с низкими результатами обучения и школам, работающим в сложных социальных условиях.

В 2023 – 2024 учебном году муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Вагайская средняя общеобразовательная школа Омутинского района Тюменской области включено в программу адресной методической помощи школам с низкими образовательными результатами (ШНОР) на муниципальном уровне.

В рамках самодиагностики администрацией МАОУ Вагайская СОШ был проведен анализ рискового профиля школы, проанализированы факторы, приводящие к низким образовательным результатам. Согласно результатам самодиагностики были выявлены следующие рисковые профили школы:

- 1) высокая доля обучающихся с ОВЗ;
- 2) высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности.

На основе проведенного анализа, в школе была создана рабочая группа по устранению данных рисков, определены направления, по которым был сформирован комплекс мер и мероприятий, необходимых для повышения качества образования. В декабре 2024 года был проведен педагогический совет школы по теме: «Переход школы в эффективный режим развития». Управленческая команда совместно с представителями рабочей группы включились в разработку «Дорожной технологической карты». Были поставлены конкретные цели и задачи, понятные всему коллективу. Коллектив школы был готов к обновлению, преобразованию, к совершенствованию образовательной деятельности с целью повышения качественных результатов работы. Таким образом, стали искать возможности, которые при верном решении поставленных задач привели бы к преодолению проблемных зон школы. Целью, разработанной «Программы развития», являлось создание условий для обеспечения доступности качественного образования всех категорий обучающихся и возникновения положительной динамики образовательных результатов посредством организации деятельности всех участников образовательных отношений. Следующие задачи были направлены на достижение цели:

1. Снизить долю обучающихся с рисками учебной неуспешности.
2. Совершенствовать систему индивидуальной поддержки учащихся.
3. Содействовать повышению профессиональной компетентности учителя через прохождение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, использование современных приемов и методов работы.
4. Организовать эффективную работу учителей, классных руководителей с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, обучающимися, испытывающими трудности в обучении, стимулировать детей на участие в проектах, конкурсах, соревнованиях.

5. Обеспечить психолого-педагогическую поддержку детей с ОВЗ, детей-инвалидов и обучающихся с трудностями в обучении.

Следующий шаг был очень важен для выбора правильных конкретных действий, мероприятий, поскольку они должны были привести к планируемым изменениям в образовательной организации.

На протяжении последних 5 лет в образовательном учреждении наблюдался дефицит в специалистах для работы с учащимися с особыми образовательными потребностями: учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога. В то же время отмечалась высокая доля обучающихся с ОВЗ (13%), но, условия для реализации адаптированных образовательных программ обучающихся с ОВЗ нуждались в более эффективном подходе. Образовательные результаты учащихся данной категории были очень слабыми. В целом, отмечалось снижение качества знаний учащихся и мотивации к учению. 20% обучающихся требовались дополнительные индивидуальные занятия для ликвидации предметных дефицитов по учебным программам «Математика», «Физика», «Химия», «Русский язык», «История».

Для выявления интересов, потребностей обучающихся и их родителей при организации внеурочной деятельности, педагогом - психологом была проведена диагностика интересов обучающихся данной категории. По результатам диагностики включили данных детей в систему дополнительного образования согласно их интересам и увлечениям. Организовали участие ребят в конкурсах различной направленности. Итогом проведенной работы стал тот факт, что уже в мае 2024 года среди ребят данной категории были положительные результаты участия в школьных, муниципальных и региональных конкурсах (два победителя и два призера).

При реализации мероприятий дорожной карты по направлению снижение количества учащихся с высокими рисками школьной неуспешности первоначально были выявлены причины затруднений обучающихся; сформирован банк учащихся, которые имеют затруднения в обучении.

По данному направлению были выполнены следующие мероприятия:

- выстроены адресные образовательные маршруты для обучающихся, испытывающих трудности в обучении;
- педагогом-психологом составлен индивидуальный план по оказанию социально-психологической помощи учащимся;
- с 2023-2024 учебного года непосредственно в работу на уровне начального общего образования включились учитель-логопед и учитель-дефектолог, которые устранили, в том числе, и предметные дефициты обучающихся с низким речевым развитием;
- организована система наставничества путем создания пар постоянного состава «учитель - группа учеников» для обучающихся из «группы риска».

На первом этапе реализации мероприятий проекта было проведено изучение диагностических карт учителей-предметников и команды управленцев. На основании полученных результатов члены управленческой команды провели количественный и качественный анализ полученной информации, сформировали планы по устранению имеющихся дефицитов. Тринадцать педагогов и члены управленческой команды

прошли курсы повышения квалификации на базе ТОГИРРО и ЦНППМПР города Тюмень.

На базе образовательного учреждения совместно со школой партнером был проведен практико-ориентированный семинар «Рамка эффективного урока. Инструмент для самооценки». Ежемесячно проводились заседания предметных групп по обмену опытом работы с учащимися с рисками учебной неуспешности. Для всех педагогов и представителей управленческой команды составлены индивидуальные образовательные маршруты в цифровом формате.

С целью вовлечения родителей в совместную деятельность усилили работу в этом направлении. Использовали как традиционные форматы работы – родительские собрания по темам «Причины снижения успеваемости и пути их преодоления», «Как помочь своему ребенку учиться», так и индивидуальные встречи родителей с педагогом-психологом, классным руководителем, учителем-предметником, представителями управленческой команды. Причем родители без какого-то давления со стороны делились своими тревогами, просили совета, помощи.

Традиционно в школе проходят Дни открытых дверей - совместное мероприятие для детей и взрослых. В 2024 году эти мероприятия наполнились конкретным смыслом, ориентировались на достижение заявленной цели. Этому способствовала заинтересованность всего педагогического коллектива. Родители обучающихся не остались в стороне. Учителя были позитивно настроены на обновление, ориентированы на получение качественных образовательных результатов учащимися, на совершенствование качества урока, повышение профессионального роста.

Верное решение поставленных задач явились средством преодоления проблемных зон школы с низкими образовательными результатами. Поэтому все антирисковые программы реализованы, ожидаемые результаты достигнуты:

- 1) 100% показатель педагогических и административных работников, прошедших повышение квалификации;
- 2) 3 педагога в рамках курсов переподготовки получили квалификацию «учитель-логопед», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог»; функционирует психолого – педагогическая служба;
- 3) 100% показатель обучающихся с ОВЗ, принимающих участие в социально-значимой деятельности;
- 4) 100% учащихся охвачены программами, направленными на устранение предметных дефицитов, психолого-педагогической помощью;
- 5) снижение доли учащихся с рисками учебной неуспешности по итогам 3 четверти на 5%;
- 6) повышение показателя качественной успеваемости по школе с 35% до 40%.

Таким образом, работа над проектом позволила по-другому посмотреть на возможности коллектива школы, обучающихся, пересмотреть методическую работу и повысить уровень профессионального мастерства, компетенций педагогов. Участие в проекте дало новый виток деятельности участникам образовательных

отношений, повысило желание и стремление добиваться положительной динамики в повышении качества образовательных результатов.

Список литературы:

1. Организация индивидуально-групповых коррекционных занятий и основные направления работы с детьми. – URL: <https://studopedia.org/8-41604.html>
2. Методика оказания адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся / ФИОКО. – Москва, 2021. – URL: <https://fioco.ru>

**КОЛОДОЧКО Алексей Сергеевич**  
**ОРГАНИЗАЦИЯ ШКОЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН КАК РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ**  
**КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

Директор

Муниципальное общеобразовательное учреждение

Южно-Дубровинская средняя общеобразовательная школа

Армизонский район,  
Тюменская область

*Дети забавляют себя тем или  
иным занятием даже тогда, когда ничего не делают.*  
Цицерон

В 2024 году наше образовательное учреждение попала в список школ с низкими образовательными результатами. После проведенного анализа оценочных процедур была обозначена **проблема: низкое качество итоговых результатов основного государственного экзамена по математике в 2024 году.**

Для поиска эффективных управленческих решений были проанализированы ресурсы образовательной организации по повышению качества образования. По итогам проведенного анализа разработаны антирисковые программы, которые включают в себя целые комплексы мероприятий направленных на компетентность педагогов и управленческой команды, повышению мотивации обучающихся для качественного прохождения оценочных процедур, активного участия родителей в образовательном процессе.

Одним из разработанных и реализуемых мероприятий направленных на мотивацию учащихся является **организация школьных перемен как ресурс повышения качества образования**. Это решение было принято мною после участия в работе стажировочной площадке школы №68 г.Тюмени. Участникам данной площадки был представлен организационный режимный момент по организации перемен. Мы внедрили представленную практику с учетом и спецификой нашего образовательного учреждения, поставленной проблемой **низкого качества итоговых результатов основного государственного экзамена по математике.**

Совместно с педагогическим коллективом была поставлена цель **создание условий для повышения качества образования через организацию школьных перемен**, определены задачи:

- создать условия для реализации организованных перемен;
- создать банк данных заданий по предметам, для повышения качества образовательных результатов;
- повысить мотивацию для изучения предмета математика через познавательную игру на перемене.

Следующим этапом стала разработка локального нормативного акта учреждения, которым утвержден **график проведения перемен**, назначены ответственные лица, тематическое содержание насыщенное интересными предметными заданиями. Перемена проводится раз учебную неделю по плавающему графику, т.е. не привязана к конкретному дню недели, это позволяет проводить данное мероприятие более эффективно.

Еще одним важным моментом является подача предметного материала, он должен быть интересным, связанным с тематикой перемены. Такой неформальный подход, задания в форме игры повышают мотивацию на получение и закрепление полученных знаний. Проведено уже несколько таких переменок, в процессе их проведения устраняются организационные недочеты для более эффективной их организации.

Мы предполагаем, что реализация данных мероприятий по организации школьных перемен наполненных заданиями по математике и русскому языку позволит нам повысить качество итоговых результатов основного государственного экзамена по математике в 2025 году

**МАКСИМЕНКО Надежда Сергеевна**  
**УПРАВЛЕНИЕ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ФОРМИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ**  
**И ПРЕДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

директор филиала  
МАОУ «Киёвская СОШ»  
«Карабашская СОШ»,  
Тюменская область

Задача современной школы состоит не только в достижении образовательных результатов, но и в воспитании личности, способной к самореализации в современном обществе, личности. Роль директора – ключевая фигура в школьной жизни. Директор – воспитательный центр школы, центральная фигура организации целостного учебно-воспитательного процесса, эффективно функционирующего общешкольного, единого для обучающихся и учителей воспитательного коллектива.



«Управление, обеспечивающее деятельность педагогического коллектива в формировании трудовых и предпрофессиональных навыков обучающихся»

## «Управление, обеспечивающее деятельность педагогического коллектива в формировании трудовых и предпрофессиональных навыков обучающихся»

**Цель:** формирование у обучающихся положительного отношения к труду как высшей ценности в жизни, высоких социальных мотивов трудовой деятельности.

**Задачи:**

- развивать познавательный интерес к знаниям, потребности в творческом труде, стремление применять знания на практике;
- воспитывать трудолюбия, долг и ответственность, целеустремленность;
- вооружать обучающихся разнообразными трудовыми умениями и навыками;
- формировать естественно-научную грамотность.



**Цель:** формирование у обучающихся положительного отношения к труду как высшей ценности в жизни, высоких социальных мотивов трудовой деятельности.

**Задачи:**

- развивать познавательный интерес к знаниям, потребности в творческом труде, стремление применять знания на практике;
- воспитывать трудолюбия, долг и ответственность, целеустремленность;
- вооружать обучающихся разнообразными трудовыми умениями и навыками;
- формировать естественно-научную грамотность.

Педагоги детского сада, организуя трудовую деятельность, имеют возможность разнообразить деятельность дошкольников, что способствует активному усвоению и использованию ими приобретённых знаний.

Особое внимание в вопросах трудового воспитания детей мы уделяем взаимодействию с родителями. Мы обмениваемся рекомендациями, советами, мнениями по созданию условий для организации трудовой и самостоятельной деятельности детей дома и в детском саду.

Совместный труд на огороде детского сада даёт возможность научиться ответственности, способствует формированию трудовых навыков, объединению детского коллектива.



Пришкольный участок как образовательная площадка для самореализации детей и подростков, развития их трудовых и предпрофессиональных навыков

Меры поощрения за активное и результативное участие педагогов, работающих на пришкольном участке производится в рамках стимулирования.

Ежегодно с 1990 года на пришкольном участке выращивались овощные культуры, также формировали цветочные клубы небольшие. И ежегодно мы педагоги и наши школьники выращивали очень хорошие урожаи капусты, лука, свёклы, моркови. Учителя своим трудом подают пример детям и учат их навыкам правильного выращивания культур.



Меры морального поощрения за активное и результативное участие в учебном, общественно-полезном труде и иной трудовой деятельности:

- награждение грамотами и благодарственными письмами за результаты труда,
- активное участие в трудовой деятельности, предусмотренной ООП;
- предоставление почётного права поднятия Государственного флага Российской Федерации на школьной линейке в начале недели.

Наши совместные проекты в оформлении школьного цветника (см. рисунок)



Станут наши выпускники в жизни – учителями, агрономами, рабочими, врачами, но они уже познали вкус труда, успешного, коллективного, увидели его плоды.

Цветочные клумбы посвящены значимым событиям года в стране, в районе.



Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Территория озеленения пришкольного участка» естественно-научного направления

#### Цель программы:

Формирование экологической культуры учащихся, на основе трудового, духовно-нравственного развития личности через совместную деятельность обучающихся, педагогического коллектива в благоустройстве пришкольного участка.

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Территория озеленения пришкольного участка» естественно-научного направления

#### Цель программы:

Формирование экологической культуры учащихся, на основе трудового, духовно-нравственного развития личности через совместную деятельность обучающихся, педагогического коллектива в благоустройстве пришкольного участка.



С 2023 года наша школа взаимодействует с ООО ТПК «ЯГОДЫ ПЛЮС»

- Организация предоставила плодовые культуры (смородину – 50 кустов), для пришкольного участка;
- Приглашает школьников на экскурсий в плодовое хозяйство;
- В перспективе возможна реализация собранных ягод в ООО ТПК «ЯГОДЫ ПЛЮС»

С 2023 года наша школа взаимодействует с ООО ТПК «ЯГОДЫ ПЛЮС»

- Организация предоставила плодовые культуры (смородину – 50 кустов), для пришкольного участка;
- Приглашает школьников на экскурсий в плодовое хозяйство;
- В перспективе возможна реализация собранных ягод в ООО ТПК «ЯГОДЫ ПЛЮС»

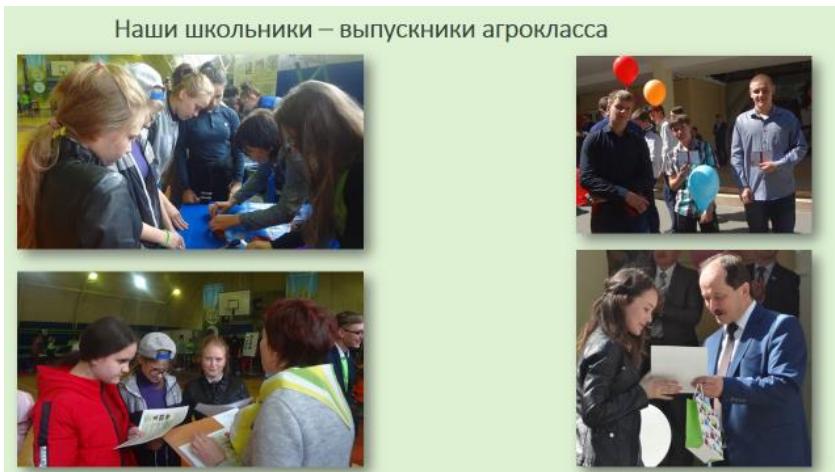


Реализации образовательных программ дополнительного образования по формированию аграрного образования в Ялуторовском районе

Совершенствование системы профессиональной ориентации обучающихся нашей школы по специальностям сельскохозяйственного профиля, осуществляется в тесном взаимодействии с профессиональными учебными заведениями, агропредприятиями Ялуторовского района.



Наши школьники – выпускники агрокласса



Сетевое взаимодействие школы с организациями профессионального образования, учреждениями социальной сферы, предприятиями является ключом к успешному самоопределению обучающихся



Чтобы родители поддерживали усилия школы в трудовом воспитании детей, регулярно проводим тематические родительские собрания, встречи.

Обсуждаем с родителями изменения в трудовом воспитании:

- изменения Закона об образовании, которые закрепляют право школы на трудовое воспитание своих учеников;
- требования ФГОС к планируемым результатам освоения ООП в части трудового воспитания;

Объясняем, что трудовое воспитание – это успешная профилактика деструктивных проявлений, которые могут повлечь за собой постановку на внутришкольный учет, учет в КДН и другие негативные последствия.

- объясняем, что трудовые навыки, мотивация к трудовой деятельности – это важные факторы сознательного выбора ребёнком своей будущей профессиональной траектории и залогом успешности в профессии и социуме.

Важность взаимодействия родителей и школы в трудовом воспитании детей. Единство педагогических воздействий школы и семьи на ребенка помогут развить его способности и нравственные качества, подготовить его к активной трудовой и общественной жизни, к сознательному выбору профессии.

Воспитательная система школы должна была эффективной, цели воспитания ориентированы на традиционные российские ценности. В «Законе об образовании в Российской Федерации», закреплено, что воспитание должно быть нацелено не только на развитие личности ребенка, создание условий для его самоопределения и самореализации, но и формирование чувства патриотизма и гражданственности, уважения к памяти защитников отечества, **человеку труда** и старшему поколению, бережного отношения к культурному наследию и традициям, природе и окружающей среде

4 августа 2023 года были внесены существенные изменения в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», (Федеральный закон от 04.08.2023 № 479-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" Одно из ключевых нововведений – это повышение роли трудового воспитания в школе.

Согласно новым правилам, в 2024 году трудовое воспитание в школе стало являться одним из принципов государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования.

Трудовое воспитание – это целенаправленный процесс формирования у подрастающего поколения потребности в разнообразной трудовой деятельности (учебной, трудовой, общественной и т. п.), глубокого уважения к труду человека, бережливого отношения к материальным и духовным ценностям, созданным трудом людей, осознанного и добросовестного отношения к своей работе и обязанностям.

Для реализации этих целей новый закон установил обязанность учеников принимать участие в общественно полезном труде. Например, в уборке территории школы, в ремонтных работах, в волонтерских проектах и другое.

В работе на пришкольном участке ребята к теоретическим познаниям, полученным на школьных уроках, добавят знания практические, которые можно получить, только непосредственно работая с землёй. Умение и навык обращаться с инструментами, правильно вскопать грядку и разровнять её граблями, прополоть или замульчировать – все это приходит только с опытом, с практическим упражнением. И только умея все это делать правильно, можно получить моральное удовлетворение и даже удовольствие от работы в саду. Это не только позволяет им приобрести знания о растениях и сельском хозяйстве, но и развивает ответственность и умение заботиться о природе. Применение приемов ландшафтного дизайна развивает художественный вкус и творческие способности школьников. Мотивация к труду и интерес к знаниям. Когда ученик видит, что его труд приносит результаты и удовлетворение, он начинает ценить процесс обучения. Работа над проектами, создание изделий ручной работы и участие в командных заданиях развивает стремление к практической деятельности.

Наши школьники трудолюбивые, безусловно, в этом немаловажная заслуга родителей, которые дома приучают детей к труду. После сбора урожая, овощи проходили лабораторные исследования. Урожай использовался в школьной столовой для организации витаминизированного питания ребят и являлся большим подспорьем для приготовления школьных обедов, а ещё и уменьшение стоимости питания. Излишки овощей мы реализовывали населению. Но в 2020 году к нам в школы района пришли организаторы питания и отказались от наших овощей.

Перед нами стала задача, что нам делать с большим пришкольным участком. Мы посадили 40 сосен, решили расширить цветник и так появился проект «Школьная цветочная клумба», который посвящён значимым событиям года и страны.

Участие школьников в разнообразных видах деятельности на пришкольном участке представляет благоприятные условия для развития трудовых качеств обучающихся. Взаимодействие со сверстниками, учителями, способствует социализации ребенка и приобретению нового интеллектуального качества – способности учиться на собственном опыте и опыте других.

Цель проекта: воспитывать активную социально-значимую позицию в деле охраны окружающей среды и экологическую культуру у обучающихся через исследовательскую и практическую деятельность – выращивание рассады

Формирование позитивного отношения к труду. Когда усилия полезны и востребованы, работа приносит радость. Это помогает формировать чувство долга, трудолюбие, ответственность, взаимопомощь, целеустремленность, усидчивость и честность – качества, которые являются основой успешной жизни. Трудовое воспитание способствует не только физическому, но и нравственному воспитанию и развитию личности: развивает такие качества как любовь к труду (трудолюбие), уважение к результатам труда (как собственного, так и чужого), скромность, терпение и целеустремлённость, формирует положительное отношение к труду, как жизненно необходимому процессу (потребность в труде). Испытать радость труда школьники смогут, ощущив его общественную значимость.

Как мы видим, трудовое воспитание является значимой частью общей системы воспитания, и не теряет своей актуальности на протяжении всей истории педагогики. Эффективность и результивативность трудового воспитания в школе во многом зависит от руководителя, его организаторских способностей и личностных качеств. Перед ним стоит сложная задача: педагогически целесообразно сочетать свою руководящую роль, как организатора процесса труда, с самостоятельностью школьников, ученическим самоуправлением, активизацией обучающихся в труде и общественной деятельности. Не только учителя труда, но и классные руководители, которые сопровождают учеников на протяжении длительного времени, способствуют развитию трудовых навыков детей, тем самым не только подготовливая их к будущей жизни, но и способствуя развитию их нравственных качеств и творчества.

## **ПЕТАКОВА Руфина Каймановна УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ОПЫТ РАБОТЫ ШКОЛЬНОЙ КОМАНДЫ ПО ВЫХОДУ ИЗ ШНОР: ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ**

заведующая Аксурской СОШ,  
филиала МАОУ Дубровинская СОШ  
Вагайского района  
Тюменской области

По результатам самодиагностики МАОУ Дубровинская СОШ в рамках проекта «Школа Минпросвещения» были выявлены следующие дефициты по направлениям:

Магистральное направление «Знание» — наличие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании (33 %)

Маркеры вхождения в ШНОР: низкий средний тестовый балл ЕГЭ по математике и русскому языку

Актуальность работы обусловлена тем, что в МАОУ Дубровинской СОШ было выявлено несколько проблем:

1) социально – экономические: учащиеся сталкиваются с внешними проблемами, такими как неблагоприятные условия жизни, отсутствие семейной поддержки;

2) мотивация учащихся: дети не видят смысла в обучении, что приводит к низкому уровню успеваемости;

В данной статье описана работа по сопоставлению результатов самодиагностики (дефицитных зон) по направлениям проекта «Школа Минпросвещения России» и маркеров вхождения в ШНОР с целью разработки эффективных механизмов для выхода образовательной организации из ШНОР.

Попадание образовательной организации в список школ с низкими образовательными результатами (ШНОР) – это серьезный вызов, но и мощный стимул для развития. Это сигнал о необходимости пересмотра стратегии, внедрения инноваций и мобилизации всех ресурсов для повышения качества образования. Выход из этого списка – это не просто формальная цель, а показатель реальных улучшений в обучении и развитии учеников. В статье рассматривается опыт работы школьной команды, направленный на преодоление ситуации, связанной с низкими результатами образовательной деятельности (ШНОР). По результатам самодиагностики был разработан План развития школы, «Дорожная карта по повышению качества образования». После разработки общей стратегии необходимо перейти к конкретным шагам и инструментам, которые помогут ее реализовать. Важно, чтобы эти шаги были измеримыми и позволяли отслеживать прогресс.

**1 этап: Диагностика и мониторинг:** Регулярное проведение диагностических работ, мониторинг успеваемости и посещаемости, анализ результатов контрольных работ. Это позволит своевременно выявлять проблемные зоны и корректировать образовательный процесс. В МАОУ Дубровинская СОШ уделяется пристальное внимание повышению качества образования и успешной подготовке учеников к государственной итоговой аттестации (ГИА). Для достижения этих целей разработана комплексная "Дорожная карта", охватывающая все ключевые направления: повышение общего уровня знаний, подготовку к ГИА (ОГЭ и ЕГЭ) и формирование функциональной грамотности. Важным элементом подготовки являются регулярные тренировочные испытания, имитирующие формат ВПР, ОГЭ и ЕГЭ. Результаты этих испытаний тщательно анализируются, что позволяет выявить пробелы в знаниях и скорректировать дальнейшую работу по подготовке к итоговой аттестации.

**2 этап. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ):** По результатам тренировочных тестирований для учащихся разработаны индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ). ИОМ должны включать

дополнительные занятия, консультации, использование специальных учебных материалов. В Аксурской средней школе, филиала МАОУ Дубровинской СОШ индивидуальная образовательная траектория (ИОМ) разрабатывается не только для учеников, которым сложно дается учеба. В школе понимают, что и "сильным" ученикам, тем, кто проявляет особые способности и интерес к определенным предметам, тоже нужна индивидуальная поддержка и возможность развиваться в своем темпе и направлении. Таким образом, ИОМ в Аксурской школе - это инструмент для раскрытия потенциала каждого ученика, независимо от его текущего уровня знаний.

### **3 этап. Программы повышения квалификации педагогов:**

В образовательном учреждении, включая его филиалы, трудится команда из 37 переданных своему делу педагогов. Значительная часть коллектива обладает высоким уровнем профессиональной подготовки: более половины (57%, или 21 человек) имеют первую квалификационную категорию, а почти треть (30%, или 11 человек) – высшую. Небольшая группа (13,5%, или 5 человек) пока не имеет категории.

Руководство школы уделяет особое внимание, развитию кадрового потенциала, стремясь создать сбалансированный коллектив, способный эффективно решать современные образовательные задачи. Подтверждением этому является тот факт, что все педагоги прошли курсы повышения квалификации, что позволяет им оставаться в курсе последних тенденций в образовании и применять передовые методики в своей работе. В нашей школе понимают, что сильные учителя – это залог успеха учеников. Поэтому, помимо предоставления качественного образования детям, мы активно инвестируем в развитие наших педагогов. ТОГИРРО был разработан "Методический абонемент" – комплексная программа, направленная на повышение квалификации и устранение возможных пробелов в знаниях учителей. Эта программа включает в себя разнообразные формы обучения: от теоретических семинаров и вебинаров до практических занятий, таких как диагностика предметных компетенций и проведение открытых уроков. Особенно ценными оказались встречи с командами школ, успешно прошедших через проект ШНОР. Этот обмен опытом с практиками позволил нашим учителям не только получить новые знания, но и найти конкретные решения для улучшения учебно-воспитательного процесса. Кураторство стало еще одним эффективным инструментом, обеспечивающим методически грамотное управление развитием педагогов. Результатом участия в "Методическом абонементе" стала разработка и реализация 37 индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ), охвативших всех педагогов, участвовавших в программе. Некоторые педагоги получили индивидуальную поддержку и консультации от регионального методиста. В рамках оказания методической помощи наша школа прикреплена к МАОУ Байкаловская СОШ – школе - партнеру, которая оказывает консультативную и методическую помощь для выхода из ШНОР. Мы уверены, что такой комплексный подход к развитию педагогов позволяет нам обеспечивать высокое качество образования и создавать благоприятную среду для обучения и развития наших учеников. Профессиональный рост педагогов подтверждается конкретными достижениями: 1 педагог входит в состав управлеченческих кадров регионального кадрового резерва, 2 – региональные эксперты по проверке работ

ОГЭ по русскому языку. Учитель русского языка и литературы стал модератором зональной и муниципальной площадок на ЕМД по теме «Объективные результаты оценочных процедур – основа управления качеством образования в школе»; учителя математики и начальных классов показали интегрированный урок по теме «Листопад» (математика + окружающий мир), по формированию финансовой грамотности мастер – класс по теме «Семейный бюджет» был показан учителем начальных классов на школьном едином методическом дне «Современный урок как основа эффективного и качественного образования». Педагоги школы активно участвуют и в конкурсах профессионального мастерства: «Педагог года» номинация «Педагогический дебют» победитель муниципального этапа, призер регионального конкурса с международным участием «Фестиваль – ярмарка наставнических практик», «Лучший музей», победители регионального конкурса «Мой регион. Моя семья. Мой дом», участники всероссийской олимпиады учителей «Хранители русского языка», участники и призеры всероссийского конкурса «Без срока давности» и в очень многих значимых мероприятиях.

#### **4 этап. Развитие системы наставничества.**

В МАОУ Дубровинской средней школе создана эффективная система поддержки, как для начинающих учителей, так и для учеников. Опытные педагоги выступают в роли наставников, помогая молодым специалистам адаптироваться и развиваться в профессии. Для них организована "Школа молодого педагога", где они получают всестороннюю поддержку от опытных коллег, кроме того, в школе активно используется коучинг как инструмент развития. Опытные педагоги выступают в роли коучей, помогая молодым специалистам определить свои цели, раскрыть свой потенциал и найти эффективные пути для их достижения. Коучинг позволяет молодым учителям не только улучшить свои профессиональные навыки, но и повысить уверенность в себе, развить лидерские качества и научиться эффективно решать

возникающие проблемы.

Однако наставничество не ограничивается только педагогическим составом. В школе успешно внедрена система менторства среди учеников, когда успевающие ученики получают возможность попробовать себя в роли учителя, объясняя материал своим одноклассникам. Этот подход, основанный на принципе "понял сам - объясни другому", способствует более глубокому усвоению знаний и развитию лидерских качеств у старшеклассников. Такая практика, передаваемая из года в год, стала важной частью образовательного процесса в школе.

#### **5 этап. Цифровое образование в МАОУ Дубровинской СОШ: фокус на цифровой грамотности педагогов.**

В МАОУ Дубровинской СОШ активно внедряются цифровые образовательные ресурсы (ЦОР) в учебный процесс. Школа стремится идти в ногу со временем, используя современные технологии для повышения качества образования и вовлеченности

учеников.

Особое внимание уделяется цифровой грамотности педагогов. Понимая, что успешное использование ЦОР напрямую зависит от квалификации учителей, управленческая команда школы создает условия для постоянного повышения их цифровой компетентности. Проводятся семинары, мастер-классы и тренинги, направленные на освоение новых инструментов и методик работы с цифровыми

ресурсами.

В частности, педагоги школы активно используют цифровые образовательные платформы:

**«ЯКласс»:** Эта платформа позволяет учителям создавать интерактивные задания, проводить тестирование и отслеживать прогресс каждого ученика. «ЯКласс» предоставляет широкий спектр готовых материалов по различным предметам, что значительно экономит время на подготовку к урокам.

**«Учи.ру»:** Платформа «Учи.ру» предлагает увлекательные интерактивные курсы для учеников начальной и средней школы. Учителя используют платформу для индивидуализации обучения, организации самостоятельной работы и проведения дополнительных занятий.

Использование этих и других ЦОР позволяет педагогам МАОУ Дубровинской СОШ сделать уроки более интересными и наглядными.

## **6 этап. Привлечение социальных партнеров: Открывая двери в мир профессий.**

Наша школа стремится дать каждому ученику не только прочные знания, но и помочь определиться с будущей профессией. Для этого мы активно развиваем сотрудничество с социальными партнерами – вузами, предприятиями и общественными организациями. Мы верим, что лучший способ познакомиться с миром профессий – это увидеть его изнутри. Поэтому мы организуем профориентационные мероприятия.

Особое место в нашей работе занимает многолетнее участие в сетевом проекте **«Агропоколение»**. Благодаря этому партнерству наши ученики имеют возможность познакомиться с современным сельским хозяйством, узнать о перспективных профессиях в этой отрасли и даже пройти стажировку на предприятиях холдинга. В рамках обучения в программе мы организуем не только экскурсии на поля и фермы, но и проводим совместные научно-практические конференции, где ученики представляют свои исследовательские проекты, связанные с агрономией, животноводством и переработкой сельскохозяйственной продукции. Это позволяет им не только углубить свои знания в выбранной области, но и развить навыки публичных выступлений и защиты своих идей.

## **7 этап. Создание комфортной и безопасной образовательной среды:**

В МАОУ Дубровинской СОШ уделяется особое внимание созданию комфортной и безопасной образовательной среды, где каждый ученик чувствует себя защищенным, уверенным и вдохновленным на новые свершения. Это достигается благодаря комплексному подходу, включающему в себя несколько ключевых направлений:

1. **Обеспечение безопасности учеников**
2. **Создание благоприятной психологической атмосферы**
3. **Организация внеурочной деятельности, направленной на развитие творческих способностей и интересов учеников (кратко остановлюсь на этом направлении)** В МАОУ Дубровинской средней общеобразовательной школе понимают, насколько важно для всестороннего развития ребенка не ограничиваться только уроками. Поэтому здесь создана насыщенная и разнообразная система внеурочной деятельности, позволяющая каждому ученику найти занятие по душе и

раскрыть свой потенциал. Активно работает в школе отряд юных инспекторов движения, а спортивные команды регулярно участвуют в соревнованиях по легкой атлетике и шахматам, демонстрируя отличные результаты на областном уровне. Ученики Дубровинской школы успешно проявляют себя и в творческих конкурсах. Они становятся призерами муниципального и регионального этапов Всероссийского конкурса юных чтецов «Живая классика», призеры регионального этапа **Всероссийского конкурса на лучшее сочинение о своей культуре на русском языке и лучшее описание русской культуры на родном языке**, Международной олимпиады по родному языку, что свидетельствует о высоком уровне подготовки и любви к родному языку и культуре.

**4. Вовлечение родителей в образовательный процесс: ключ к успеху учеников.** В современном образовании роль родителей невозможно переоценить. Именно семья является первой и важнейшей ступенью в формировании личности ребенка, и ее активное участие в школьной жизни играет ключевую роль в его успешном обучении и развитии. В школе активно организуются совместные проекты и мероприятия, в которых участвуют ученики, родители и педагоги. Ярким примером успешного вовлечения родителей в образовательный процесс является победа семьи на региональном конкурсе «Родители глазами детей». Этот конкурс стал площадкой для творческого самовыражения и позволил детям и родителям взглянуть друг на друга по-новому. Кроме того, активное участие семей во Всероссийском конкурсе «Семья года» подчеркивает важность семейных ценностей и традиций в воспитании подрастающего поколения.

Представьте себе школу, где учителя чувствуют себя изолированными, каждый варится в собственном соку, а общая стратегия отсутствует. В такой ситуации сложно ожидать прорыва. Но если учителя объединяются, начинают делиться опытом, вместе анализировать проблемы и искать решения, происходит настоящая магия. Что значит командная работа в контексте улучшения образовательных результатов? Эффективность работы школы достигается лишь при условии слаженной командной работы всех ее участников. Результат такой командной работы – это не просто улучшение оценок. Выход из школы с низкими образовательными результатами – это сложный и долгий процесс. Это история о том, как сила единства и профессионализма может изменить будущее целого поколения.

Таким образом, в МАОУ Дубровинской СОШ создана благоприятная среда для активного участия родителей в образовательном процессе, что, несомненно, положительно сказывается на успеваемости и развитии учеников.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что стратегия выхода из школы с низкими образовательными результатами (ШНОР), заключающаяся в повышении качества образовательной среды, оказывает положительное влияние на мотивацию учащихся, способствует профессиональному развитию педагогического коллектива и формирует позитивный имидж образовательного учреждения, привлекающий к сотрудничеству родительское сообщество.

#### Список литературы:

1.ШНОР: лучшие практики и проблемные зоны: сборник материалов региональной заочной научно-практической конференции (ОГАОУ ДПО «БелИРО») / под редакцией Н. Н. Арбузовой, С. Н. Кожуховой, А. С. Майоровой, Е. П. Тронза. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2022 – 94 с. – URL: [https://beliro.ru/uploads/attachedfiles/5913/4-shnor-luchshie-praktiki\\_04-07-2022\\_13-35-29.pdf](https://beliro.ru/uploads/attachedfiles/5913/4-shnor-luchshie-praktiki_04-07-2022_13-35-29.pdf) (дата обращения 12.06.2025)

2.Петрученко Т.В. Особенности сопровождения ШНОР и профилактика рисков снижения образовательных результатов: Методические рекомендации – Тюмень, ТОГИРРО, 2024 – 29 с.

3. Методика выявления общеобразовательных организаций, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся, на основе комплексного анализа данных об образовательных организациях, в том числе данных о качестве образования

4. ФИОКО. Методика адресной помощи ШНОР

5.Таланцева М.Л. Региональная модель поддержки школ с низкими образовательными результатами и профилактики учебной неуспешности (актуализированная версия), 2024 г

## **ПЕТРОВА Ирина Дмитриевна «ШКОЛА, В КОТОРОЙ ХОЧЕТСЯ УЧИТЬСЯ»: СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ НИЗКОМОТИВИРОВАННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

*директор МАОУ СОШ №1  
город Тобольск,  
Тюменская область*

Выход из ситуации, связанной со снижением образовательных результатов, требует комплексного подхода, включающего следующие меры:

### **1.Оптимизация нагрузки учителей**

- Анализ учебной нагрузки каждого педагога и перераспределение обязанностей между сотрудниками школы.

- Организация методической поддержки педагогов для повышения эффективности их труда (Единые методические дни в каникулярное время, «Марафон обменом педагогическим опытом», заседания школьных методических объединений учителей-предметников, классных руководителей «Педагогическое мастерство современного классного руководителя», педагогические советы «Семья и школа: от диалога к партнерству», «Приоритетные направления в работе педагогического коллектива как часть системы образования Тюменской области», «Качество образования - как основной показатель школы»).

- Проведение семинаров и тренингов по управлению временем и стрессоустойчивостью «Позитивный человек – счастливый человек».

### **2.Обновление педагогического состава**

- Привлечение молодых специалистов с новыми идеями и методами обучения.  
- Повышение квалификации педагогических кадров:

Организация курсов повышения профессиональной компетентности учителей, развитие системы наставничества для поддержки молодых преподавателей, регулярное проведение семинаров и мастер-классов по актуальным вопросам педагогики и психологии.

- Создание условий для карьерного роста и профессионального развития действующих сотрудников через стимулирование педагогов, участвующих в конкурсах разных направлений и уровней. Два учителя участвовали в городском конкурсе «Учитель года – 2025».

- Регулярная аттестация преподавателей для оценки уровня квалификации и выявления зон роста. За 2024-2025 учебный год десять педагогов прошли курсовую переподготовку и аттестованы на соответствующие категории.

### 3. Повышение мотивации учащихся

■ -Разработка индивидуальных учебных планов для учеников с низкой мотивацией и слабым уровнем подготовки. Формирование индивидуально ориентированного подхода, персонализация образовательного процесса, адаптация методик обучения, учитывающих индивидуальные особенности каждого ученика, включая дифференцированные задания, групповые занятия и дополнительное сопровождение слабомотивированных детей.

■ -Работа с контингентом новых учеников  
■ -Индивидуальная диагностика уровня знаний вновь прибывших учащихся.

■ -Дополнительные занятия и консультации для адаптации ребят из других школ.

■ -Психологическая поддержка детей, испытывающих трудности в обучении.

Создание комфортных психолого-педагогических условий: обеспечение положительного микроклимата в классе посредством внедрения технологий личностно ориентированного воспитания, формирования позитивного отношения к школе и учебной деятельности, развития творческих способностей и самостоятельности подростков.

(Учет выявленных пробелов для адресной помощи в ликвидации слабых сторон обучающихся, индивидуальные дополнительные занятия, информирование на уроках о ссылках на сайты, где ученики могут найти полезную информацию для подготовки к ВПР и ГИА, включение в план урока задания по подготовке к ВПР и ГИА).

- Использование современных технологий и интерактивных методов обучения.  
- Внедрение системы поощрений и соревнований среди школьников. Организуем события, которые вовлекают к участию: учащихся, педагогов, родительскую общественность, с целью привития положительного отношения к школе, направленные на сплочение и сотрудничество школы, семьи и общественности. Взаимодействия между учеником, родителем, педагогом. Активизация роли родителей в воспитательном процессе: регулярная организация родительских собраний, конференций, консультаций психолога и социального педагога, формирование доверительных отношений между семьёй и школой через совместную деятельность, вовлечение семей в школьную жизнь.

Школьный конкурс «Ученик года», «Супер ПАПА», игра «Зарница», «Масленица».

#### 5. Создание благоприятной атмосферы в коллективе

- Обучение педагогических работников методикам командообразования и эффективной коммуникации.

- Формирование культуры взаимоподдержки и сотрудничества внутри школьного сообщества.

- Повышение престижа профессии учителя через участие в профессиональных конкурсах и конференциях.

6. В течение 2024 – 2025 учебного года в МАОУ СОШ №1 функционирует ресурсный центр по патриотическому воспитанию. В рамках его работы организованы и проведены городские мероприятия: конкурс чтецов, городская научно – практическая конференция «Отечество», конкурс школьных музеев, всероссийская молодежная акция «Наши семейные книги памяти».

Эти шаги позволят стабилизировать ситуацию и постепенно повысить уровень образовательных достижений учащихся.

#### Ожидаемые результаты

1. Достижение качества образования обучающихся школы, не ниже среднего по городу.

Это означает стремление обеспечить уровень образовательных результатов учеников вашего учебного заведения, сопоставимый с показателями средних школ города. Для достижения данной цели необходимы регулярные мониторинговые исследования, сравнение результатов выпускных экзаменов и всероссийских проверочных работ (ВПР), оценка учебных достижений по основным предметам, проведение сравнительного анализа между вашими учениками и школьниками из других учреждений региона.

#### 2. Рост познавательной мотивации обучающихся.

Повышение заинтересованности школьников в обучении достигается через участие в различных интеллектуальных мероприятиях — олимпиадах, творческих конкурсах, исследовательских проектах и внеklassных занятиях. Важно создавать условия, стимулирующие интерес к учебе, мотивируя учащихся проявлять инициативу и развивать собственные способности. Результаты таких мероприятий служат показателем эффективности образовательного процесса.

#### 3. Успешное выполнение обучающимися ВПР и прохождение ГИА

Высокий уровень готовности учащихся к итоговым испытаниям является одним из ключевых показателей успешности работы педагогического коллектива. Это включает систематическое отслеживание успеваемости учеников, выявление проблемных зон, разработку коррекционных мер и индивидуализацию подходов к подготовке каждого ученика.

#### Мотивация педагогов, родителей и детей

Важнейшей составляющей успеха любой образовательной программы является создание атмосферы доверия и сотрудничества между всеми участниками образовательного процесса. Основные мероприятия, нацеленные на поддержку семьи и ребенка, включают:

 - Работа с родителями: классные родительские собрания, индивидуальные консультации и информирование по процедурам прохождения ВПР и ГИА помогают родителям понимать требования системы оценки и роль поддержки дома в успехах ребёнка.

 - Информирование о результатах: регулярная обратная связь от учителей позволяет родителям следить за прогрессом своего ребенка и своевременно реагировать на возможные трудности.

 Эти меры способствуют повышению ответственности семей перед учебным процессом и создают дополнительные стимулы для успешной учебы учащегося.

Таким образом, предложенная стратегия направлена на комплексный подход к улучшению качества образования, включая работу с педагогическим коллективом, активное вовлечение родителей и развитие мотивации учащихся через разнообразные формы учебной активности. Эти усилия должны привести к достижению поставленных целей и укреплению репутации школы как успешного образовательного учреждения.

**ТИМЕРКАЕВА Гузель Рафаиловна**  
**РЕАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЕКТА**  
**«МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ ПО**  
**КРИТЕРИАЛЬНОМУ ПОДХОДУ ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ**  
**РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ МАЛОКОМПЛЕКТНОЙ**  
**ШКОЛЫ»**

заведующий филиала МАОУ «Аромашевская СОШ  
им. В.Д. Кармацкого» Новоалтулинская ООШ,  
Тюменская область

В школьной системе оценивания произошли значительные изменения, которые направлены на улучшение качества образования и более объективную оценку знаний обучающихся. В 2023 году Министерство просвещения опубликовало Методические рекомендации по системе оценки достижения обучающимися планируемых результатов освоения программ начального общего, основного общего и среднего общего образования (Минпросвещения России от 13.01.2023 N 03-49), в котором говорится, что в условиях индивидуализации процесса обучения на всех уровнях общего образования представляется целесообразным внедрение критериального оценивания. Чтобы успешно применять критериальное оценивание, педагог должен чётко видеть цели и задачи обучения и хорошо представлять процесс усвоения ребёнком знаний и умений.

Практическая реализация критериального оценивания вызвало затруднения даже у опытных педагогов. Особенно в малокомплектных школах, где педагоги кроме предметов по своей специальности, еще ведут и предметы с переподготовкой,

83 % педагогов пенсионного возраста. Понятно, что необходимо методическое сопровождение педагогов.

Для решения этой проблемы мы разработали и реализуем управленческий проект «Методическое сопровождение педагогов по критериальному подходу оценивания образовательных результатов обучающихся в условиях малокомплектной школы».

Методическое сопровождение – это процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов. Главное в методическом сопровождении – оказание реальной, единственной помощи педагогу. Это специальный комплекс практических мероприятий, направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога.

Актуальность данного проекта состоит в том, что он показывает пути решения проблемы через методическое сопровождение педагогов с учетом новых подходов к организации методической работы в школе.

**Цель проекта:** совершенствование системы методического сопровождения учителей, направленной на развитие профессиональной компетентности педагогов по критериальному подходу оценивания образовательных результатов обучающихся в условиях малокомплектной школы.

**Задачи:**

- проанализировать уровень профессиональной компетенции учителей и систематизировать затруднения педагогов школы по критериальному оцениванию
- обеспечить непрерывное повышение профессиональной компетентности педагогов в освоении технологии критериального оценивания и коррекцию своих затруднений через реализацию ИОМ и привлечение наставников
- активизировать работу по обобщению и распространению успешных практик творчески работающих учителей
- повысить уровень образовательных результатов и качество знаний обучающихся

**Ожидаемые результаты проекта:**

1. Анализ и систематизация затруднений педагогов школы по критериальному оцениванию.
2. Создание системы непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов.
3. Обобщение и распространение успешных практик творчески работающих учителей.
4. Повышение уровня образовательных результатов обучающихся и качества обучения на 5% к 2025 году.

**Этапы работы над проектом:**

1 этап – организационный

Анализ ситуации, имеющихся условий школы для реализации проекта, определение затруднений педагогов, определение мероприятий.

## 2 этап- практический

Создание условий для реализации проекта, реализация проекта.

## 3 этап- аналитический.

Оценка результативности проекта, рефлексия для создания плана действий для улучшения методического сопровождения, включая конкретные шаги и ответственных.

### План-график мероприятий по задачам:

№	Задачи проекта	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Проанализировать уровень профессиональной компетенции учителей и систематизировать затруднения педагогов школы по критериальному оцениванию образовательных результатов обучающихся	1.Диагностика предметных и методических компетенций педагогов 2.Анализ уровня профессиональных компетенций педагогов по школе	сентябрь	Старший методист, методисты, заведующий филиала
2	Обеспечить непрерывное повышение профессиональной компетентности педагогов в освоении технологии критериального оценивания и коррекцию своих затруднений через реализацию ИОМ и привлечение наставников	1. Консультация «ИОМ педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями» 2. Разработка методических рекомендаций по составлению ИОМ 3.Назначение тьюторов по разработке ИОМ, разработка ИОМов. 4. Назначение наставников для вновь назначенных педагогов, разработка персонализированных программ наставничества 5. Методический совет «Критериальный подход в оценивании образовательных результатов обучающихся» 5. Методический семинар «Критериальный подход в оценивании образовательных результатов обучающихся» 6. Разработка чек-листа по выявлению уровня профессионального развития педагогов по применению критериального оценивания образовательных результатов обучающихся (посещение уроков с целью методической помощи)	октябрь октябрь октябрь октябрь октябрь октябрь октябрь	Глебова М.П., тьютор ОНППМПР г. Ишим  Медведева И.А., старший методист  заведующий филиала  методисты

		7. Педсовет «Критериальный подход в оценивании образовательных результатов обучающихся» 8. Организация обучения педагогов через КПК, семинары, вебинары, консультации.	по графику  март  в течение года	заведующий филиала  администрация школы  Старший методист, заведующий филиала
3	Активизировать работу по обобщению и распространению успешных практик по применению критериального оценивания обучающихся	1.Проведение открытых уроков 2.Выступления на ШМО, семинарах. 3. Публикация материалов успешных практик по критериальному оцениванию образовательных результатов обучающихся	октябрь-апрель	методисты, руководители ШМО, заведующий филиала
4	Повысить уровень образовательных результатов и качество знаний обучающихся	1.Мониторинг качества обучения	май	заведующий филиала

Таким образом, в конце реализации проекта организуется индивидуальная и коллективная рефлексия, позволяющая осмыслить как собственную деятельность педагога, так и работу всего коллектива в целом. На основе полученных результатов будет строиться дальнейшая методическая работа.

## РЕЧКИНА Надежда Григорьевна «ПРИТЧА КАК МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРИЁМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ»

Директор  
МАОУ Пятковская СОШ,  
Упоровский район,  
Тюменская область

Однажды прохожий увидел, как по дороге несут тяжёлые камни группа людей. Подошёл он к одному и спросил: - Что ты делаешь? - Не видишь, занимаюсь тяжёлой, никому не нужной работой. С этим же вопросом путник обратился ко

второму и получил ответ: - Деньги зарабатываю. А третий на этот же вопрос ответил:  
- Сстрою храм!»

Возвращается вечером по той же дороге и вновь видит их - двое выглядят измученными непосильным трудом, а третий по-прежнему улыбается!

Знакомая ситуация, не правда ли?

Люди выполняют одинаковую работу, но отношение к ней разное, т.е., у каждого своя мотивация.

Проблема мотивации участников образовательного процесса с каждым годом становится все актуальней.

( Методика, анализ на слайдах).

Сегодня я хочу рассказать вам о применении в своей профессиональной практике такого нетрадиционного методического приема как притчи.

Любой из нас знает, что такое притча. Это небольшой аллегорический и поучительный рассказ. В толковании Владимира Даля притча – «поучение в примере».

Почему именно притчи? У данного приема есть несколько функций:

Функция зеркала. Человек может идентифицировать себя с одним из героев притчи. И увидев себя в зеркале наряду с другими персонажами посмотреть на себя по новому.

1. Функция модели. Любая притча строится вокруг какой-то проблемы и содержит модели ее решения.

2. Функция хранения опыта. Притчи легко запоминаются и продолжают работать после окончания работы, когда вы уже не видите человека. Красота притчи заключается в том, что она не делит человеческий ум на вопрос и ответ. Она просто дает людям намек на то, каким все должно быть.

Для меня притчи – верные помощники в работе с родителями, педагогами, детьми. Универсальность притч заключается в том, что они подходят как для индивидуальной работы, так и для групповой. Притчи можно использовать, как повод для перехода к теме беседы, предлог для совместного обсуждения проблемы. Использование притчи позволяет не морализировать и давать готовые советы, а предлагает возможные способы разрешения проблемы, указывает на последствия тех или иных вариантов решения, учат осмысливать и самостоятельно находить выход из проблемной ситуации.

В образовательном процессе притчи могут использоваться для мотивации в начале педсовета, родительского собрания или урока, в качестве анализа и обобщения, в качестве ситуации для обсуждения или в качестве рефлексии. Притчей демонстрируется вера в коллег, родителей или учеников, в их успешность.

**Притча может использоваться как метафора для решения управленческих задач.** Например, сравнение команды с экипажем самолёта может помочь донести идеи до подчинённых и распределить негласные обязанности.

**Притча также может выступать в роли обучающего кейса.** Например, ситуация «Притча о семье» позволяет сформировать способность взаимодействия в группе и овладеть методами коллективного принятия решения. Для этого нужно дать характеристику действующим лицам, обсудить вопросы и найти варианты решения ситуации.

## **Работа в группах.**

А теперь на практике я познакомлю вас со способами работы с притчей, для этого нужно всем разделиться на четыре команды.

При работе в индивидуальном формате я обычно не зачитываю, а рассказываю притчу («Я хочу рассказать вам одну историю...»), а в группой работе можно, как рассказывать, так и показать видео притчу.

Так как мы будем работать в групповом формате, то предлагаю вам внимательно посмотреть и прослушать притчу.

(Просмотр видео притчи).

Сейчас каждая команда получит конверт с заданиями, которые нужно выполнить в течение пяти минут. (Раздаются конверты)

**Конверт 1. Задание:-** Обсудите в команде и сформулируйте основную идею и смысл притчи.- Придумайте другое название для притчи.

**Конверт 2. Задание:-** Обсудите в команде и запишите качества и характеристики пятикопеечного работника.- Подумайте, какие из них являются цennыми для барина, а какие нет.

**Конверт 3. Задание:-** Обсудите в команде и запишите качества и характеристики работника Ивана.- Подумайте, какие из них являются цennыми для барина, а какие нет.

**Конверт 4. Задание:-** Выберите из предложенных пословиц ту, которая точнее других отражает смысл притчи.

Пословицы

*Бери в работе умом, а не горбом.*

*Дурная голова ногам покоя не дает.*

*Сначала думай – потом делай.*

*Семь раз отмерь – один раз отрежь.*

*Делано наспех – и сделано на смех.*

*Производительность и зарплата — два родных брата.*

*Как поработаешь, так заработаешь.*

- Попробуйте вспомнить свой вариант пословицы, подходящей к притче.

После выполнения заданий, команды представляют результаты.

В ходе, которого проводится обсуждение, другие участники могут дополнять друг друга.

После всех команд предлагается обсудить всем участникам:

А теперь давайте подумаем, актуальна ли данная притча для современности, каким образом ее можно сопоставить с нами?

Руководителю очень важно уметь изучать ситуацию, выявлять тонкости, детали, чтобы потому принять правильное управленческое решение!

Конечно, главной задачей директора школы на разных этапах управления является достижение целей, что приводит к росту и эффективности образовательного учреждения.

Также одна из задач руководителя — мотивировать коллектив на высокие достижения и помогать каждому, кто хочет достичь высот.

Ну и в завершении своего выступления я хочу вам рассказать ещё одну притчу, которую можно использовать в качестве релаксации

### **Притча «ДЕРЕВО ТРУДНОСТЕЙ».**

Жил-был один плотник, которому однажды очень не повезло. Он пробил шину в автомобиле, у него сломалась пилка, а потом еще и не заводился двигатель его старенького пикапа. У бедняги от злости все внутри просто кипело, но он этого не показывал. Мужчина пригласил мастера, чтобы тот отремонтировал автомобиль, и решил познакомить его со своей семьей. По дороге домой плотник остановился на минутку около большой сосны и прикоснулся к ней двумя руками.

Переступив порог дома, плотник будто бы переменился. На его загорелом лице засияла улыбка. Мужчина обнял своих детей, а потом обнял и поцеловал свою жену. После этого он провел мастера к поломанному автомобилю. Когда они проходили возле сосны, мастер не выдержал и спросил плотника, что за ритуал он тут совершил.

- О, это мое дерево трудностей, - сказал плотник. – Я знаю, что почти не возможно предвидеть все проблемы. Однако убежден, что после окончания работы не стоит приносить домой трудности и переживания. Поэтому я каждый раз останавливаюсь возле этой сосны и представляю себе, что оставляю на ней все свои проблемы, заботы, волнения связанные с работой, - тут он улыбнулся и добавил: - А самое интересное то, что утром я прихожу их забирать, а проблем и переживаний всегда остается меньше, чем было вечером. После этого я передаю по кругу небольшой предмет-дерево своим сотрудникам и прошу отдать ему все трудности сегодняшнего дня, представляя, что во время этого они набираются новых сил. Когда последний участник «отдаст трудности», имитирую, что снимаю с дерева все трудности и выбрасываю их в мусорную корзину.

Таким образом, притча может быть инструментом для обучения и мотивации в управлеченческой практике.

## **ШИБАЕВА Марина Викторовна «СОТРУДНИЧЕСТВО – ПУТЬ К УСПЕХУ» (мастер-класс педагогического совета)**

заведующий филиалом  
Кировской СОШ  
филиала МАОУ Шороховской СОШ  
Исетского района  
Тюменской области

В данной должности я нахожусь с января 2017г. Закончила Шадринский государственный педагогический институт в 2002 году, специальность- «Филология» и «Культурология»; квалификация – учитель русского языка, литературы и культурологии.

В Кировскую школу пришла работать в далёком 2005 году, являюсь выпускницей данной образовательной организации. Педагогический стаж составляет 19 лет, руководящий- 8 лет. В нашей школе обучается 105 обучающихся, обучают их 12 педагогов.

Также в ОО имеется отделение дошкольного образования детский сад «Родничок», в котором 37 воспитанников и 2 воспитателя.

Я считаю, что для руководителя образовательной организации самым главным является человеческий ресурс. «**Кадры решают все**».

С какой проблемой я столкнулась, начиная свою деятельность в качестве руководителя:

1) Незаинтересованность педагогов в профессиональном развитии и развитии образовательного учреждения, выгорание.

2) Снижение количества педагогов в возрасте до 35 лет и увеличение преподавателей предпенсионного и пенсионного возраста.

**Распределение персонала по возрасту в Кировской СОШ:**

- До 35 лет- 1 чел. (8%)

- 35 и старше- 6 чел. (50%)

- 60 лет и старше- 5 чел. (42%)

3) Преподавание учебных предметов по внутреннему совместительству:

Труд (технология) преподаёт учитель начальных классов.

Информатику – учитель математики.

Географию – учитель истории и обществознания.

Музыку – учитель английского языка.

Изобразительное искусство – учитель физики.

Было нелегко начинать, поняля, что нужно быть не «над», а «вместе» с коллективом...

-Вы не можете научить детей тому, чего сами не умеете???

Значит надо учиться??? Давайте учиться вместе!!!

С одного из таких моментов началось взаимодействие с педагогическим коллективом. Одним из условий **повышения профессиональной компетентности** педагогов, на мой взгляд, является:

о **выстраивание системы тематических педагогических и методических советов;**

о **мотивация педагогов на взаимодействие и принятие темы и целей педсоветов и методсоветов.**

**Вот этому я и посвящаю сегодня мастер-класс.**

На августовском педсовете мы приняли за основу **три составляющих профессиональной успешности** педагогического коллектива:

1) Вклад педагогов в собственное саморазвитие.

2) Вклад педагогов в развитие обучающихся.

3) Вклад педагогов в развитие школы, системы образования района, посёлка.

**Описание**

**мастер-класса:**

В условиях реализации стандарта нового поколения ключевой идеей является реализация системно-деятельностного подхода, а это значит перед нами, педагогами, одной из ключевых задач является - сформировать у учащихся навыки общения в группе и коллективе. Представленный мастер-класс: «Сотрудничество – путь к успеху», разработан для педагогов, его можно проводить как на педсоветах, так и на методических объединениях.

Далее нами была выстроена **тематика педагогических и методических советов.**

Мы определили для себя, что педагогический совет должен быть *генератором интересных идей*.

Педагогический совет – это **лаборатория педагогического мастерства**, одно из условий развития инновационной работы в школе.

Формы нетрадиционных педагогических советов, стали нашей традицией.

Главное условие, предъявляемое к организаторам педсовета, - это **доступно и образно** представить информацию на педсовете, учитывая **специфику** педагогического коллектива.

-Уважаемые коллеги! Наш мастер-класс мне бы хотелось начать с высказывания автора книги «Революция в обучении», современного телеведущего 22 международных телевизионных программ по обучению - *Гордона Драйдена*: У каждого из нас есть свой любимый способ обучения и любимый стиль работы. Кто-то относится к ученикам-зрителям.., других можно назвать «аудиоучениками»... Кто-то «печатно ориентирован»: учится, читая книги. Кто-то «интерактивен»: учится, взаимодействуя с другими.

1. Уважаемые коллеги, а вы себя к какой относите группе учеников?
  2. Давайте, поступим следующим образом, поднимите руки те кто относит себя к ученикам – зрителям? А присутствуют ли здесь аудиоученики? А кто печатноориентирован? А есть ли здесь интерактивные ученики?
  3. А как вы считаете, какой способ обучения наиболее актуален? И почему?  
-Да, действительно в условиях реализации обновлённых ФГОС реализация системно-деятельностного подхода важна, а это значит перед нами, педагогами, одной из ключевых задач является - сформировать у учащихся навыки общения в группе и коллективе.

И поэтому наш педсовет звучит : «**Сотрудничество – путь к успеху**»

-Как вы понимаете термин «учебное сотрудничество»?  
Если обратиться к психологическому словарю

-Уважаемые коллеги, организуя сотрудничество мы должны помнить о самой главной идее обучения - учиться вместе, а не просто что-то выполнять вместе! Коллеги, как вы считаете, а умеете ли Вы сотрудничать? Давайте проверим:

Игра «Пчелы и змеи»

1 Я предлагаю РСМУ УЧИТЕЛИКМ СОЙНДА БОЛОДИТЬ ИЗ ДРО ГРУППЫ

1. Я предлагаю всем участникам сейчас поделить на две группы.
  2. Левая от меня команда – будет называться пчелы, правая от меня команда будет называться змеи.
  3. Вам необходимо выбрать своего короля.
  4. Королей я попрошу выйти из комнаты и подождать полминуточки, я вас позову.
  5. Ваша задача спрятать предметы. Пчелы прячут условную банку мёда, а змеи прячут условную ящерицу.

(Приглашаем королей)

6. Дорогие короли, мы спрятали два предмета, которые вам необходимо найти. Король пчел будет искать мед, а король змей - ящерицу.
7. А вы Пчёлы и змеи должны помочь своим королям. Каждая группа может делать это, издавая определенный звук. Все пчёлы должны жужжать: жжжжжж... Чем ближе змеиный король приближается к ящерице, тем громче должно быть шипение.
8. Помните, что во время игры никто не должен что-либо говорить.

Вопросы:

- Как вы чувствовали себя в роли короля пчёл (змей)?
- Ваши группы хорошо вам помогали?
- Вы остались довольны вашими подданными?
- Пчёлы, как вы взаимодействовали друг с другом?
- Змеи, вы как взаимодействовали друг с другом?
- Что необходимо сделать, прежде, чем начать искать?

Ответ: Определить конкретную цель (задание) (т.е., что нужно было искать конкретно)

Следующее упражнение называется "Неожиданные картинки"

1. Дорогие коллеги, я предлагаю всем встать в круг.
2. У вас на столе лежит листок – подпишите его, переверните. (звучит музыка)
3. Нарисуйте какой-нибудь рисунок. (музыка остановилась)
4. А теперь свой рисунок передайте по часовой стрелке соседу, дорисуйте что-нибудь.
5. Снова обменяемся рисунками.

Вопросы:

- Нравится ли вам рисунок, который вы начали рисовать?
- Понравилось ли вам дорисовывать чужие рисунки?
- А можем ли мы этот прием использовать на своих уроках?

**Правило 2:** Определить последовательность (алгоритм действий) и роли участников.

Игра «Рисунок в два этапа»

1. Разбейтесь на пары и сядьте друг напротив друга.
2. Положите между собой лист ватмана и поставьте фломастер в центр листа и, не отрывая руку, закройте глаза.
3. В течении минуты (пока звучит музыка) вы будете путешествовать фломастером по всей поверхности листа, не отрывая его от бумаги.
4. Рисуйте во все стороны, пока вам не покажется, что нарисовано на бумаге.
5. Если хотите, вы можете разговаривать при этом с другом с другом.
6. Завершить рисунок и решить, как Вы его назовете.

Вопросы:

- Понравилось ли Вам рисовать с закрытыми глазами?
- Вы, каким образом, находили общий язык со своими партнерами?
- Насколько Вы довольны своим рисунком?
- Вам, сложно было придумать название вашей картины?

**Правило №3:** Принимать совместное решение, учитывая мнение других.

Итак, делаем общий вывод. В ходе нашего мастер-класса мы выделили 3 ключевых правила.

**Используете ли вы эти правила на практике?**

А для того, чтобы подвести итог нашей работы, я предлагаю вновь поработать в парах. Вам необходимо составить общее мнение о нашем мастер-классе начиная со слов «Мы хотим сказать...»

А я надеюсь, что правила которые мы определили, будут полезны.

Вместе не трудно,

вместе не тесно,

вместе легко

и всегда интересно!

-Коллеги, апо итогам нашей встречи - я хочу сказать: благодарю вас за работу, желаю вам успешного учебного сотрудничества!

**«ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)  
Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО**

**Методические материалы  
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ:  
ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ  
(опыт Тюменской области)**

**Автор-составитель:  
Иванычева Татьяна Алексеевна,  
к.с.н., доцент,  
старший методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров  
(ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")**

Система навигации электронного издания построена на гипертекстовой технологии, с помощью которой обеспечивается переход от содержания к тексту определенной статьи и обратно.

За содержание материалов ответственность несёт автор.  
В оформлении обложки использованы материалы, находящиеся в свободном доступе в Интернете.

Подписано в печать: 25.06.2025.  
Шрифт Arial 12,  
межстрочный интервал 1.00  
Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 5,4.  
Тираж 100 экз.

ГАОУ ТО ДПО «Тюменский областной государственный институт  
развития регионального образования».  
625025, Тюмень, ул. Советская, д.56, cwww.togirro.ru