

Муниципальное бюджетное учреждение  
информационно-методический центр «Екатеринбургский Дом Учителя»



ЕДИНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ДЕНЬ  
для директоров общеобразовательных организаций  
по теме:

**«Современные подходы к управлению  
качеством образования в  
общеобразовательной организации на  
уровне ФГОС СОО»**

Рабочая тетрадь

участника \_\_\_\_\_

19.09.2023 г.  
МАОУ СОШ №123  
г. Екатеринбург, (ул. Академика Парина, стр. 6)

## Содержание

14:00 – 14:20

Актовый зал – Открытие Единого методического дня

14:20 – 14:50

Актовый зал – Управление качеством образования в свете современных требований и подходов» – директор МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» А.М.Крюкова

15:05-15:45

Мастер-классы (на выбор участников)

Каб.		С.
301	Адаптация и внедрение методики 8D для повышения качества образования в образовательных организациях – <i>Любовь Валерьевна Шаерман, директор МБОУ СОШ №55</i>	4
302	Скрининг как инструмент управленческой диагностики – <i>Елена Геннадьевна Белова, директор МАОУ СОШ №43</i>	8
303	Командный принцип работы учителей-предметников с обучающимися группы риска СОО – <i>Екатерина Александровна Мухаметшина, директор МАОУ Гимназия №116</i>	10
314	Управление качеством образования в гимназии: механизмы и инструменты – <i>Татьяна Алексеевна Селукова, директор МАОУ гимназия №99</i>	12
315	Развитие методической службы в рамках преодоления рисков школьной неуспешности – <i>Марина Юрьевна Пешоха, Наталья Анатольевна Квасова, Полина Сергеевна Пономарева, заместители директора МАОУ СОШ №175</i>	13
316	Качество образования: от управленческих решений к результатам – <i>Елена Анатольевна Камышианова, директор МБОУ СОШ №79</i>	15
324	Качество современного образования: традиции, инновации, опыт реализации лицея №110 – <i>Ирина Юрьевна Виноградова, директор МАОУ лицей №110 им. Л.К. Гришиной</i>	17
325	Программы дополнительного образования во внеурочной деятельности и классном руководстве – <i>Жанна Валерьевна Арбанова, директор МАОУ СОШ №62</i>	18
326	Управление качеством образования в школе, где много детей-инофонов – <i>Александр Анатольевич Моисеев, директор МАОУ СОШ №147</i>	

16:00-16:40

**Практикумы по современным технологиям управления**

(на выбор участников)

Каб.		С.
301	От анализа до эффективного результата через коррекцию управленческой деятельности – <i>Елена Юрьевна Щербина, научный руководитель МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», Татьяна Николаевна Косова, начальник Ленинского филиала МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»</i>	

302	Риск-менеджмент в общеобразовательной организации как инструмент управления качеством образования в аспекте ФСОКО – Елена Евгеньевна Ушакова, зам. начальника Ленинского филиала МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	
303	Технология «Четыре дисциплины исполнения» в управлении качеством достижения предметных результатов на уровне ФГОС СОО – Елена Борисовна Нагуманова, начальник Орджоникидзевского филиала МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	
314	Индивидуальные развивающие беседы с педагогами как эффективный инструмент мотивации к профессиональному росту и повышению квалификации – Кузьмина Лариса Валерьевна, начальник методического отдела МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	
315	Технология наставничества через фасилитационные практики – Иван Александрович Крюков, старший методист МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», Екатерина Дмитриевна Шестопалова, методист Ленинского филиала МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	
316	Одноминутный менеджмент как эффективный инструмент мотивации педагогов для участия в профессиональных конкурсах – Александра Михайловна Притчина, начальник Кировского филиала МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	
324	Практикум «стрела планирования» как современный подход к управлению качеством образования в общеобразовательной организации – Татьяна Александровна Плюхина, старший методист МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», Светлана Николаевна Малых, начальник Академического филиала МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	
325	«Навигатор». Повышение качества образования – Ольга Александровна Карелина, зам. директора МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», Антон Алексеевич Каблуков, старший методист МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»	

16:50 – 17:10 Актальный зал – Рефлексия

16:50 – 17:30

301 каб. Встреча для желающих принимать активное участие в профессиональном сообществе директоров «Лидеры образования»

директор МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» А.М. Крюкова

# АДАПТАЦИЯ И ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДИКИ 8D ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Шаерман Любовь Валерьевна

## 1 этап

### Служебная записка № 1

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

г. Екатеринбург

О формировании команды  
по решению проблемы

С целью решения проблемы по проблеме:

(краткое описание проблемы)

Информирую:

1. Ответственного за решение проблемы № 1 назначить \_\_\_\_\_  
ФИО ответственного

сформировать команду в составе:

№ п/п	ФИО члена команды	Должность, кафедра
1		
2		
3		

2. Назначить дату, время и место первого сбора команды:

3. Ответственным руководителем назначить

Согласовано:

1 этап 4 этап

Отчет о решении проблемы                      первичный                       повторный

Дата открытия  _____ 2023г.	Ответственный за решение проблемы: _____ Должность: _____ Телефон: _____
-----------------------------------	---

Обозначение проблемы:	Приложение:
1. Детальное описание несоответствия (норма, отклонение, как часто)	

2. Анализ аналогичных отклонений					3. Анализ причины необнаружения несоответствий		
Могут ли другие ученики иметь подобные проблемы?					В какой момент процесса обучения отклонение было обнаружено?		
	Да	Нет	Н П	Обозначение прецедентов		Да	Нет
Ученики этого же класса					Во время процесса обучения в течении четверти		
Ученики из данной параллели					По итогам четверти		
Ученики из других классов средней школы					При переходе в следующий класс		
Ученики из других классов начальной школы					Независимые оценочные процедуры (ВПР, ДКР, ФГ и др.) – нужное подчеркнуть _____		
Прочее							

Укажите реальные причины, принимая во внимание:

- Персонал, учебные материалы, взаимоотношения родителей и учителей и процесс обучения;
- Вопросы: Кто? Где? Когда? Почему? Как?
- Рабочие программы, план занятия по конкретным предметам.

**Заполнить диаграмму Исикава**

5. Анализ результативности окончательных действий	Да	Нет
Есть ли объективные доказательства окончательных действий?		
Проблема решена удовлетворительно?		
Приложить документы, подтверждающие результативность, например: протоколы, отчет об успеваемости и др.		

7. Контроль выполнения и учет опыта	Дата закрытия:				
	Да	Нет	НП	Ответственный	Срок
Необходимы ли изменения по нижеперечисленным пунктам?					
Рабочие программы					
Основные образовательные программы					
Штатное расписание					
Прочее					
Требуется ли оформление Карты выученных уроков? (карта прецедентов)					

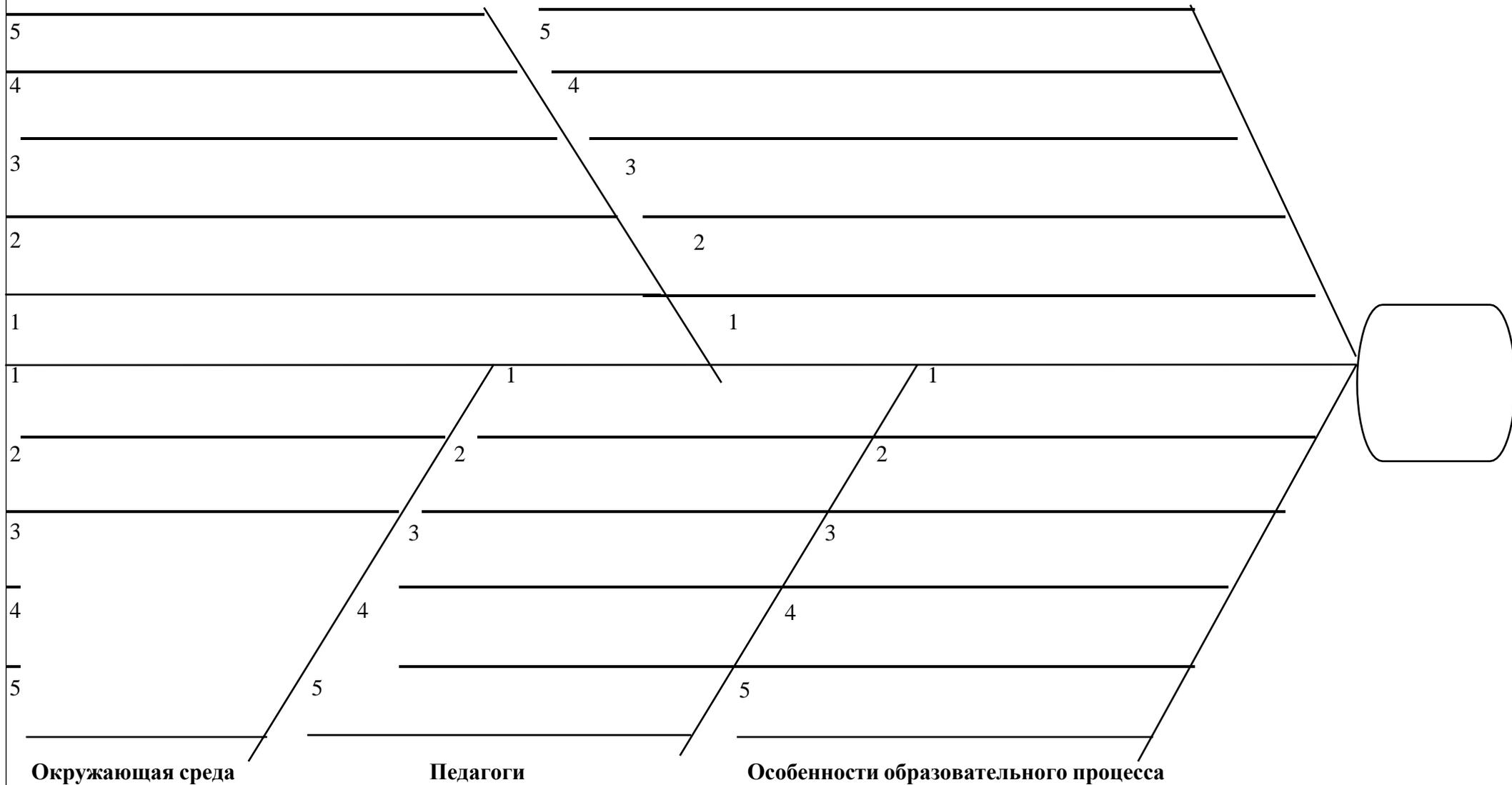
	Ответственный за решение проблемы	Ответственный руководитель	Члены команды			Утверждаю: (директор, и.о. директора)
ФИО						
Подпись						
Дата						

2 этап

Поиск наиболее вероятной причины возникновения несоответствия К отчету №\_\_ от \_\_ -

Психологические особенности

Влияние родителей (семьи)





# СКРИНИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ

*Белова Елена Геннадьевна,*

## *Теоретическая часть*

- Используя свои представления о скрининге в медицине, предположите, как он используется в менеджменте? Назовите три общих характеристики:

1

---

2

---

3

---

- А.И. Пригожин выделяет пять уровней управленческого мышления, связанных с решением стратегических/тактических целей/задач. На какие вопросы, по вашему мнению, помогает ответить скрининговая диагностика?
  - Что?
  - Как?
  - С кем?
  - Почему?
  - Чего (каких проблем) мы не видим?

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ:

- Подробное описание технологии организации и проведения скрининга педагогических позиций
- Материалы для проведения анкетирования педагогов по оценочной деятельности из сети интернет
- Сценарный ход Сессии стратегического планирования в МАОУ СОШ № 43
- «Персонализированное образование (вопросы самооценки)»



## *Практическая часть*

### **Деловая игра «Быстрые встречи» (скрининг педагогических позиций)**

#### **Правила**

- Сформулировать четкие тезисы для обсуждения
- Приготовить необходимое оборудование и инструкции
- Следить за соблюдением процедуры (передвижение, обсуждение, регламент)
- Посчитать процент расхождений, определить наличие проблемы
- Выработать дальнейшую стратегию

#### **Схема**

<b>1-6</b>	<b>3-2</b>	<b>5-4</b>
<b>2-5</b>	<b>4-1</b>	<b>6-3</b>
<b>3-4</b>	<b>5-6</b>	<b>1-2</b>

<i><b>Варианты заданий по теме «Система оценивания»</b></i>	<i><b>Сформулируйте варианты заданий в проблемном поле вашей образовательной организации</b></i>
Я никогда не поставлю двойку за проверочную работу, в которой решены все задания, но все решены неправильно. Ребенок ведь старался (чертил чертёж (схему...), составлял уравнение к задачам (записывал условия, разбирал по составу...), математически (орфографически...) записи оформлены правильно и т.п.).	
Если это четвертная контрольная работа, я оцениваю её строже и без всяких поблажек. Мне важно получить объективную картину результатов обучения.	
Я разрешаю передавать (переписывать) любые проверочные, самостоятельные и т.п. работы. Пусть ребенок улучшает результат, если хочет.	

## КОМАНДНЫЙ ПРИНЦИП РАБОТЫ УЧИТЕЛЕЙ-ПРЕДМЕТНИКОВ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ГРУППЫ РИСКА

*Мухаметшина Екатерина Александровна*

### **Кейс 1.**

Из аналитической справки по результатам ГИА.

«В образовательной организации № 555 в 2023 году в основной период ОГЭ не сдали русский язык 8 человек, математику – 23 человека».

**Задание.** Сформулировать проблемный вопрос.

### **Кейс 2.**

При анализе результатов ОГЭ очередного учебного года обсуждалась ситуация, что 10 человек из параллели 9-х классов не сдали в основной период ОГЭ экзамен по математике. Все дети учатся в разных классах (А, Б, В, Г, Д), в которых работают 3 учителя математики.

Классные руководители озвучили позицию родителей. Одни из них возмущены тем, что у детей были стабильные тройки в течение всего учебного года, а экзамен они не сдали. Другие - во всем обвиняли учительницу математики, которая неуважительно относится к их ребенку и «поставила на нем крест».

Учителя математики говорили, что все возможные ресурсы взаимодействия с учащимися исчерпали, обвиняли в бездействии родителей и администрацию школы.

По итогам педсовета нужно было принять решение.

**Задание.** Обсудить ситуацию, дать оценку действиям родителей и учителей, сформулировать проблему, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

### **Кейс 3.**

В одной из образовательных организаций, которая и так входит в группу ШНОР, по итогам учебного года в 9 классе 8 человек не сдали ОГЭ по русскому языку, 23 человека - по математике.

Зная, что в следующем учебном году такая ситуация может повториться, директор школы принял решение: освободить детей 9 класса, имеющих проблемы в обучении, от всех учебных предметов, кроме тех, которые они выбрали для сдачи экзаменов на ОГЭ, и усиленно готовить их к сдаче экзаменов.

Дети и родители были очень этому рады.

**Задание.** Обсудить ситуацию, дать оценку решению директора и позиции родителей, сформулировать проблему, возможные риски.

**Определите плюсы и риски командного принципа работы, предложите пути минимизации рисков**

Плюсы для различных субъектов образовательных отношений	Риски и пути их минимизации

**Чек-лист  
Командный принцип работы с детьми группы риска**

Ученик начальной школы  Различные стартовые возможности	Метод наблюдения  Классный руководитель, психолог	ПМПК (при необходимости)
Переход в основную школу 5 класс  Предметное обучение	Метод наблюдения  Команды педагогов по классам и параллелям  Создание условий для адаптации	Определение группы риска
Основная школа 6-8 класс	Мониторинг учебных достижений  Команды педагогов по классам и параллелям	«Стратовое» (дифференцированное) обучение по учебным предметам (ФГОС)
Основная школа 9 класс  Проблема взаимодействия отдельных учеников и учителей	Команды учителей-предметников в 9 классах  Ответственность команды учителей-предметников за результаты	Групповые занятия для группы риска, ведут все учителя по очереди Индивидуальные занятия по проблемным темам у любого учителя-предметника

## УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ГИМНАЗИИ: МЕХАНИЗМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

*Селукова Татьяна Алексеевна*

### Алгоритм управленческих шагов

1. Анализ исходного состояния качества образования: диагностика качества целей, условий, процесса, результатов.
2. Выявление ключевых проблем повышения качества образования.
3. Выработка стратегии повышения качества образования с учетом выявленных проблем и социального заказа.
4. Мотивация на повышение качества образования всех субъектов образовательной деятельности.
  - Развивающие беседы (завкафедрой, учитель, ученик, родитель (законный представитель)).
  - Ученик: активизация познавательной деятельности через включение в образовательный процесс, внеурочную деятельность, дополнительное образование; система поощрений; разработка индивидуальных образовательных маршрутов.
  - Учитель: повышение квалификации, самообразование, моральное и материальное поощрение.
  - Родители (законные представители) обучающихся: привлечение к организации внеурочной деятельности, включение в протоколы согласованных действий, моральное поощрение.
  - Психолого-педагогического сопровождение.
5. Разработка «Дорожной карты» по повышению качества образования.
6. Создание условий для реализации «Дорожной карты» (уклад, повышение методического мастерства педагогов; организация образовательной деятельности и т.д.)
7. Мониторинг качества образования:
  - внутренняя экспертиза → соотнесение с показателями ВСОКО → адресные рекомендации → коррекция результатов.
  - внешняя экспертиза → соотнесение с показателями ВСОКО → адресные рекомендации → коррекция результатов
8. Анализ эффективности принятых мер.

## РАЗВИТИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В РАМКАХ ПРЕОДОЛЕНИЯ РИСКОВ ШКОЛЬНОЙ НЕУСПЕШНОСТИ

*Пешоха Марина Юрьевна,  
Квасова Наталья Анатольевна,  
Пономарева Полина Сергеевна,*

### РИСКОВЫЙ ПРОФИЛЬ ШКОЛЫ

Значимость фактора риска в ОО	Действия
<i>Высокая</i>	требуется принятие мер
<i>Средняя</i>	требуется дополнительная оценка ситуации куратором
<i>Низкая</i>	возможна дополнительная оценка ситуации куратором

Факторы риска	Значимость фактора риска	Рекомендации
1. Низкий уровень оснащения школы	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
2. Дефицит педагогических кадров	<i>Средняя</i>	<a href="#">Ссылка</a>
3. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a>
4. Риски низкой адаптивности учебного процесса	<i>Средняя</i>	<a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a>
5. Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
6. Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности	<i>Низкая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
7. Высокая доля обучающихся с ОВЗ	<i>Низкая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
8. Низкое качество преодоления языковых и культурных барьеров	<i>Средняя</i>	<a href="#">Ссылка</a>
9. Пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a>
10. Низкий уровень вовлеченности родителей	<i>Низкая</i>	<a href="#">Ссылка</a>

Методика адресной поддержки, методические материалы на сайте ФИОКО: <https://fioco.ru/antirisk>

На основе имеющегося рискового профиля, консультаций с куратором и при его поддержке школа определяет те направления, по которым требуется работа по противодействию рискам. В рисковом профиле, полученном школой, некоторые риски выделены красным цветом – это те

риски, актуальность которых нужно определить совместно с куратором и взять их в работу. Некоторые риски выделены желтым цветом – это те риски, которые требуют дополнительной оценки со стороны куратора и самой школы: необходимо убедиться, представляют ли они актуальную проблему. Школа должна правильно рассчитать свои возможности и выбрать то количество рисков, которое она сможет действительно минимизировать за время активной фазы. Более подробно ознакомиться с рекомендациями по работе с рисковыми направлениями можно в ["Инструкции по работе с Информационной системой мониторинга электронных дорожных карт\(ИС МЭДК\)"](#)

Проект 500+

Канал посвящен вопросам повышения качества образования и организации адресной методической помощи, а также представлению лучшего опыта проекта "500+" всем желающим.

Подробнее <https://fioco.ru/antirisk>

Ссылка на  
Телеграмм-канал проекта  
«500+»

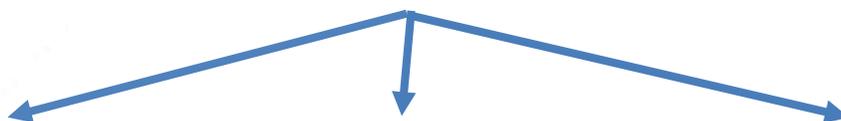


# КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: ОТ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ К РЕЗУЛЬТАТАМ

*Елена Анатольевна Камышанова*

Качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

## ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ




↓  
РЕШЕНИЯ

↓  
РЕШЕНИЯ

↓  
РЕШЕНИЯ




**КАЧЕСТВО СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
ТРАДИЦИИ, ИННОВАЦИИ, ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЦЕЯ №110**

*Ирина Юрьевна Виноградова*

*Элементы, обеспечивающие повышение мотивации обучающихся:*

- проектная смена в загородном лагере,
- проектная деятельность – системообразующий элемент (алгоритмизация деятельности детей, сопровождение проектов, создание специальных условий для придания значимости защиты с помощью выпускников-ученых, стендовые защиты),
- стратегические сессии для обучающихся, педагогов, родителей,
- система вовлечения обучающихся в олимпиадное движение ( ВСОШ+ перечневые олимпиады),
- образовательные экспедиции,
- социальные практики,
- директорский прием.

*Элементы, обеспечивающие целевые ориентиры:*

- прогностические педсоветы,
- система «подвожатников».

*Элементы, обеспечивающие заинтересованность и развитие педагогов:*

- стимулирующие выплаты за качество,
- система моральных поощрений (от внутренних знаков и званий до государственных наград).

## **Программы дополнительного образования во внеурочной деятельности и классном руководстве**

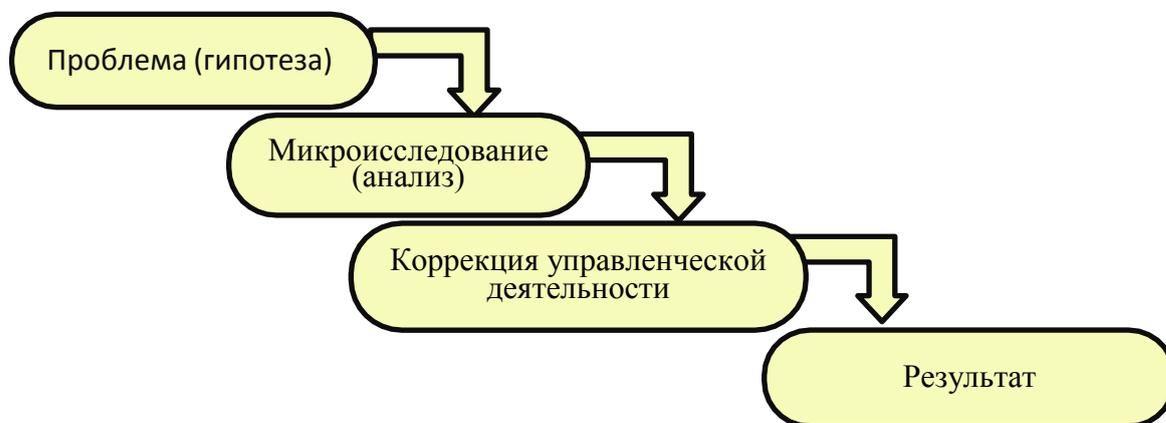
*Жанна Валерьевна Арбанова, директор МАОУ СОШ №62*

### **Алгоритм мастер-класса**

- 1. Предметные компетенции.** Как объединить дополнительное образование и внеурочную деятельность в школе? Как помочь классному руководителю в планировании и проведении мероприятий? Как оптимизировать использование площадей образовательной организации в урочное и внеурочное время? Как привлечь педагогов дополнительного образования и сделать их своими союзниками?
- 2. Педагогические технологии и успешные практики.** Для коллег будет представлена программа внеурочной и внеклассной деятельности, которая объединит педагогов, классных руководителей, родителей и детей за рамками образовательной деятельности. Будет представлен опыт школы 62, будут показаны фрагменты мероприятий, методические материалы, предложены кейсы для мозгового штурма, которые помогут выстроить работу в школе.
- 3. Результат мастер-класса.** Участники получают представление о возможностях дополнительного образования в стенах школы, привлечению и использованию собственных ресурсов для решения задач по введению полноценной внеурочной деятельности, составят чек-лист по оценке своих ресурсов.

## ОТ АНАЛИЗА ДО ЭФФЕКТИВНОГО РЕЗУЛЬТАТА ЧЕРЕЗ КОРРЕКЦИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Елена Юрьевна Щербина,  
Татьяна Николаевна Косова*



ДРК – микроисследование, в котором принимает участие весь коллектив. От руководителя требуется умение подготовить коллектив, убедить в важности такого исследования собственной деятельностью, правильно обозначить цель, задачи, объект, предмет.

Тематика ДРК может быть разной, но организация всегда включает:

1. Инструктаж тех, кто проводит, и с кем будет проводиться ДРК.
2. Составляется общая программа «дня ДРК» и распределяются полномочия (кто какой вопрос изучает). Возможно, что каждый участник-организатор составляет свою программу, подбирает схемы-карты по изучаемому вопросу.
3. Определяются сроки проведения ДРК и обработки полученных материалов.
4. Готовятся схемы, диаграммы, таблицы, отбираются диагностические методики, которые будут использоваться. Весь отобранный материал обязательно просматривается всеми участниками ДРК.
5. Предварительно анализируются материалы и документация по тематике ДРК.
6. Результаты ДРК обсуждаются на различных уровнях: вначале – на заседании рабочей группы его участников, а затем в зависимости от цели и объема микроисследований: на педсоветах, методических событиях, совещаниях и др.
7. После обсуждения результатов обязательно принимается управленческое решение.

Пример.

День ДРК по проблеме  
*«Мотивация деятельности обучающихся ..... на уроке и создание  
условий для ее развития»*

Цель \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Задачи 1 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
4 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Объект исследования \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Предмет исследования \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Методы исследования 1 \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_

Сроки дня ДРК \_\_\_\_\_

Программа проведения дня ДРК:

1. Инструктаж участников: информирование участников, согласование их позиций – \_\_\_ мин., каб. \_\_\_\_\_
2. Составление личных программ по диагностике субъектов дня ДРК – \_\_\_ мин, каб. \_\_\_\_\_

3. Определение сроков проведения исследований и обработки полученных результатов – \_\_\_\_\_ мин., каб. \_\_\_\_\_
4. Анкетирование обучающихся (микроисследования 1 и 2) и учителей (микроисследование 3). \_\_\_\_\_
5. Анализ материалов, выявление тенденций. Составление графиков, схем, таблиц – \_\_\_\_\_ мин., каб. \_\_\_\_\_.
6. Обсуждение полученных результатов: согласование позиций участников дня ДРК в отношении полученных результатов, выявление особых мнений – \_\_\_\_\_ мин., каб. \_\_\_\_\_
7. Принятие управленческого решения по программе регулирования и коррекции.

### Микроисследование 1.

Цель: изучить уровень сформированности основных мотивов деятельности учащихся.

Прочитайте вопросы и для каждого предмета укажите балл, наиболее соответствующий варианту вашего ответа:

2 – всегда, 1 – иногда, 0 – никогда.

Анкета для обучающихся.

**«Как вы относитесь к учебе по отдельным предметам?»**

Дата \_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_

Отношение к предмету	Русский язык	Литература	Математика	История	другие
А	1. На уроке бывает интересно				
	2. Нравится получать хорошие отметки				
Б	3. Родители заставляют учиться				
	4. Учусь, так как это моя обязанность				
	5. Предмет полезен для жизни				
В	6. узнаю много нового и интересного				
	7. Заставляет думать				
	8. Мне нравится работать на уроке				
Г	9. Легко дается				
	10. с нетерпением жду				

Отношение к предмету		Русский язык	Литература	Математика	История	другие
	урока					
	11. Хочу узнать больше, чем требует учитель					

### Микроисследование 2.

Цель: изучить отношений к предмету.

Прочитайте вопросы и для каждого предмета укажите балл, наиболее соответствующий варианту вашего ответа:

2 – всегда, 1 – иногда, 0 – никогда.

Анкета для обучающихся.

#### «Как вы относитесь к учебе по отдельным предметам?»

Дата \_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_

Отношение к предмету		Русский язык	Литература	Математика	История	другие
А	1. Проявляю интерес к отдельным фактам					
Б	2. Стараюсь добросовестно выполнять программу					
В	3. Мне нравится решать или делать упражнения и задачи					
	4. Мне интересно делать обобщения					
Г	5. Мне интересны не только знания, но и способы их добыть					
	6. Испытываю интерес к самообразованию.					

#### Методика обработки результатов анкетирования в микроисследованиях 1 и 2.

1. Для каждого ученика вычислить средний балл по группе.

А – ситуативный интерес

Б – учение по необходимости

В – интерес к предмету

Г – повышенный познавательный интерес

2. Вычислить средний балл по классу по каждой группе

---

3. Определить процентное соотношение выявленных групп

4. Определить выявленные тенденции

Оценка уровня: больше 85% – оптимальный; 65-84% – достаточный; 40-64% – низкий.

Предлагаемые меры по регулированию и коррекции.

Микроисследование 3.

Коллеги! Вам придется самим оценить уровень своей работы по созданию условий для мотивации труда учащихся на уроке. По каждому из предложенных методов поставьте балл, наиболее соответствующий варианту Вашего ответа: 2 – применяю регулярно; 1 – применяю иногда; 0 – не применяю.

Цель: анализ стимулирующей деятельности в обучении.

1. Эмоциональные методы.

1.1. \_\_\_\_\_

1.2. \_\_\_\_\_

1.3. \_\_\_\_\_

2. Познавательные методы.

2.1. \_\_\_\_\_

2.2. \_\_\_\_\_

2.3. \_\_\_\_\_

3. Волевые методы.

3.1. \_\_\_\_\_

3.2. \_\_\_\_\_

3.3. \_\_\_\_\_

4. Социальные методы.

4.1. \_\_\_\_\_

4.2. \_\_\_\_\_

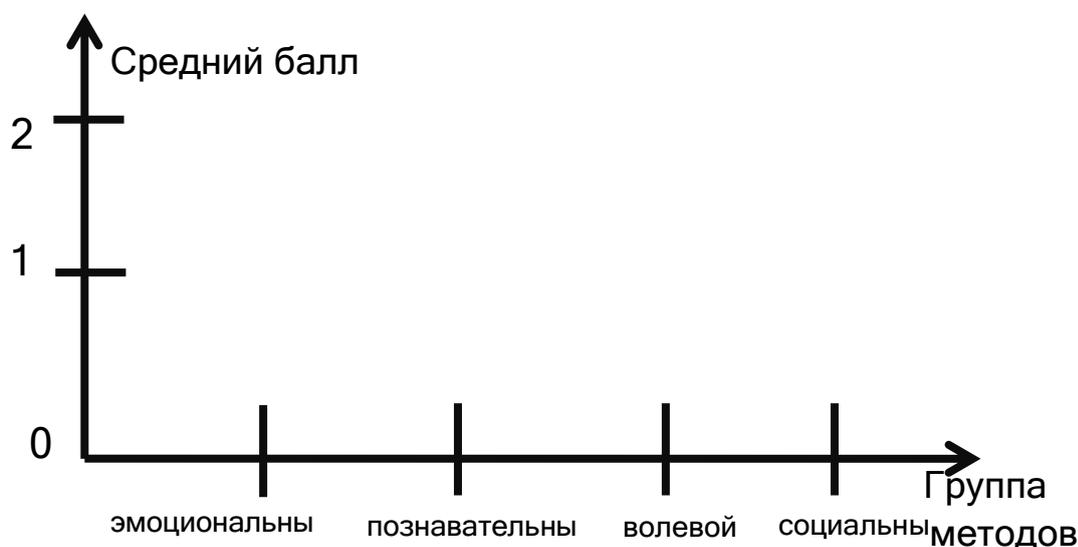
4.3. \_\_\_\_\_

### Методика обработки материалов анкеты в микроисследовании 3.

1. Подсчитать число учителей, регулярно применяющих различные методы стимулирования учебной деятельности ( т е 2 балла по любому из пунктов), вычислить процент от общего числа анкетированных, построить диаграмму.

Оценка уровня: больше 85% – оптимальный; 65-84% – достаточный; 40-64% – низкий.

2. Вычислить средний балл по каждой из четырех групп, построить график «Соотношение различных групп методов мотивации стимулирования учебной деятельности».



«Соотношение различных групп методов мотивации и стимулирования учебной деятельности»

3. Выявить тенденции.
4. Предложить меры по регулированию и коррекции.

# РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В АСПЕКТЕ ФСОКО

*Елена Евгеньевна Ушакова*



**Управление качеством** – это те аспекты общей функции управления, который определяют

- 1) \_\_\_\_\_ качества
- 2) \_\_\_\_\_ качества
- 3) \_\_\_\_\_ качества
- 4) \_\_\_\_\_ качества

в рамках системы качества

Управление знаниями

Управление информацией



Риск принятия решения

**Риск** - вероятное событие, в результате наступления которого могут произойти положительные, нейтральные или отрицательные последствия

**Риск-менеджмент** –это процесс принятия и реализации грамотно выработанных управленческих решений, направленных на снижение вероятности возможных потерь в бизнесе.

**Риск-менеджмент** в управлении образовательной организации – это

---

---

---

### **ОСНОВНЫЕ ВИДЫ РИСКОВ**

Вид риска	Проявление в ОО
Стратегический риск	
Риск соответствия	
Операционный риск	
Финансовый риск	
Репутационный риск	

#### **ЗАДАЧИ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА:**

- прогнозирование вероятных рисков и угроз;
- устранение возможных причин появления рисков;
- принятие антикризисных решений, выработка и реализация антикризисной стратегии.

#### **ЭТАПЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА:**

- Выявить риск и оценить вероятность его наступления и масштаба последствий.

- Разработать риск-стратегию с целью снижения вероятности наступления риска и минимизации возможных негативных последствий.
- Выбрать методы и инструменты управления выявленным риском.
- Непосредственное управление риском.
- Оценить достигнутые результаты и скорректировать риск-стратегию.

#### **ПРИЕМ «6 ВОПРОСОВ» ПРИ РАЗРАБОТКЕ АНТИКРИЗИСНЫХ ПРОГРАММ**

Почему надо изменить?

---

Что надо изменить?

---

Где нужно изменить? (подразделение)

---

Кто внедряет изменения?

---

Когда начинаем изменения?

---

Как реализуем изменения?

---

# ТЕХНОЛОГИЯ «ЧЕТЫРЕ ДИСЦИПЛИНЫ ИСПОЛНЕНИЯ» В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ДОСТИЖЕНИЯ ПРЕДМЕТНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

*Елена Борисовна Нагуманова*

*Целься в луну- даже если промахнёшься окажешься среди звезд*

## 1. Эмоциональный якорь. Выбор стихий

1	2	3	4	5
				

## 2. Прием «3 встречи». Ответьте на 3 вопроса, поделитесь своим мнением с коллегами во время 3 спонтанных встреч.

Какая стихия ближе всего Вам?

Какая стихия может быть под номером 5?

Как вы думаете, как стихии связаны с темой практикума?

## 3. Технология формулировки цели по смарт

## Технология SMART (SMART) система постановки smart — целей



**Цель** — это конечный результат деятельности человека (или группы людей), предварительное идеальное представление о котором, совместно с желанием её достигнуть, определяет выбор соответствующих средств и действий по его достижению

**S (конкретная)** – что именно необходимо достигнуть

**M (измеримая)** – как именно измеряется результат:

*количественная – целевая цифра*

*качественная – установить эталон*

**A (достижимая)** – реальная, понятен механизм ее достижения

**R (актуальная, релевантная)** – выполнение цели действительно необходимо для достижения желаемого

**T (ограниченная по времени)** – четко определенные границы времени ее достижения

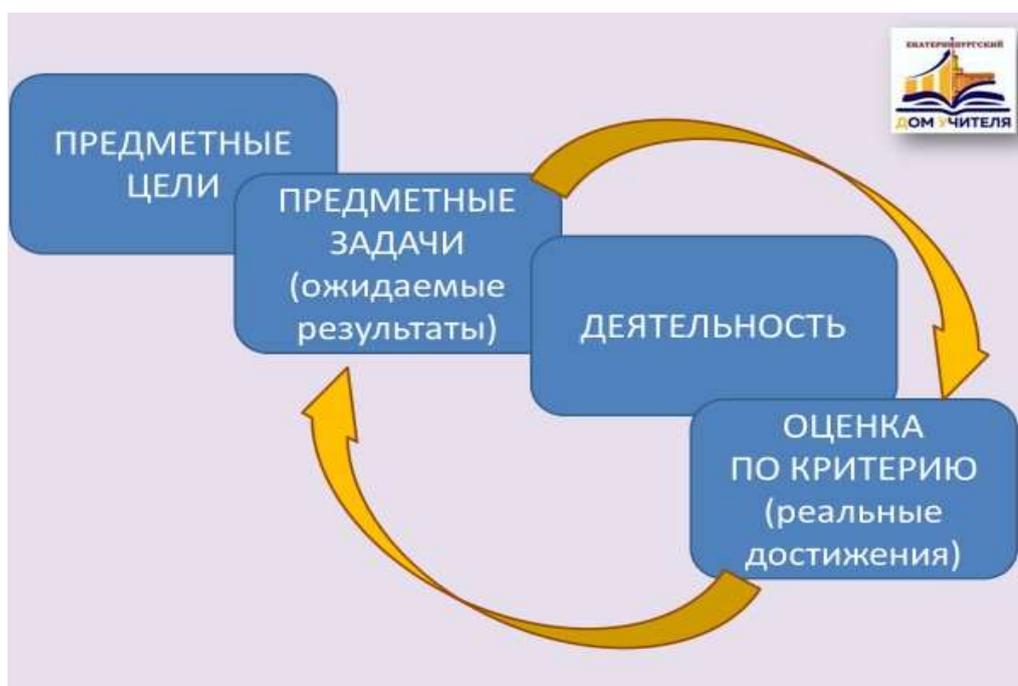
Цель SMART			
<b>S</b>	Specific	Конкретная	Каких результатов необходимо достичь? Каковы качественные показатели и характеристики ожидаемых результатов?
<b>M</b>	Measurable	Измеримая	Каковы количественные показатели? Каковы их описания/размерность? Что даст мне возможность судить о достижении цели?
<b>A</b>	Achievable	Достижимая	Какие действия необходимо предпринять? Какова должна быть последовательность действий, каковы приоритеты? Какие усилия потребуются для достижения цели? Какие ресурсы необходимы для достижения цели?
<b>R</b>	Relevant	Актуальная	Является ли поставленная цель важной для достижения общего успеха?
	Realistic	Реалистичная	Может ли исполнитель достичь цели?
<b>T</b>	Time-framed	Определённая во времени	Когда, и к какому моменту времени необходимо достичь поставленной цели? <a href="http://www.5starsplus.com">www.5starsplus.com</a>

Цель по SMART

ФГОС ООО. Предметные результаты включают:

- освоение обучающимися в ходе изучения учебного предмета научных знаний, умений и способов действий, специфических для соответствующей предметной области; предпосылки научного типа мышления;
- виды деятельности по получению нового знания, его интерпретации, преобразованию и применению в различных учебных ситуациях, в том числе при создании учебных и социальных проектов.

#### 4. Алгоритм достижения планируемых предметных результатов



## 5. Технология «4 дисциплины исполнения» Шон Кови.

**Четыре дисциплины исполнения**: упорядоченная модель поведения, обеспечивающая достижение организационной цели на высоком уровне. «Четыре дисциплины» выведены на основании глубоких исследований и практической работы, а также фундаментальных принципов человеческого поведения.

### Глоссарий

**Критически важная цель**: цель, жизненно необходимая для осуществления миссии или стратегии организации. Невозможность достичь цели отводит все прочие достижения на второй план. (Аббревиатура – КВЦ.)

**Вихрь неотложных дел**: метафора огромных затрат времени и сил, необходимых для поддержания функционирования организации на текущем уровне. Вихрь неотложных дел – главная угроза реализации КВЦ; следовательно, неотъемлемой обязанностью команды является расчистка пути, когда бушует вихрь неотложных дел, отнимающих массу времени.

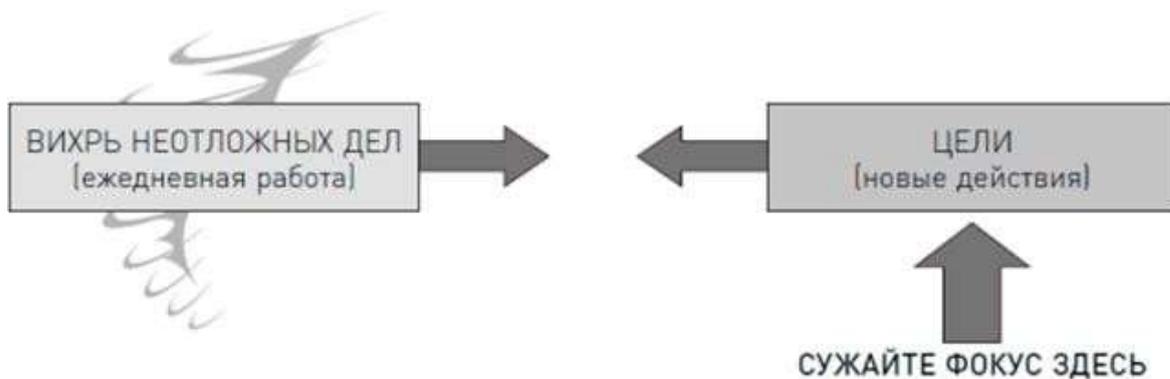
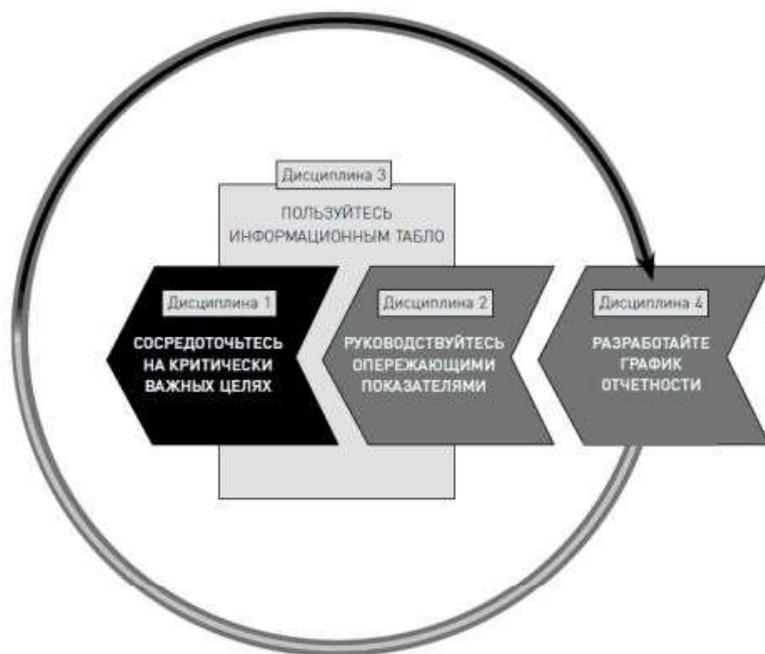
**График отчетности**: повторяющийся цикл планирования и предоставления результатов. Дисциплинированное осуществление КВЦ предполагает график – режим планирования, исполнения и отчетности. Данный цикл принимает форму собрания по КВЦ по крайней мере раз в неделю.

**Запаздывающий показатель**: критерий запланированного и осуществленного действия, используемого как средство достижения КВЦ. В отличие от запаздывающих показателей опережающие показатели поддаются воздействию команды и прогнозируют достижение цели. Хорошие опережающие показатели – высокоэффективные виды деятельности, которые

команды осуществляют для реализации КВЦ. Следовательно, опережающие показатели аккуратно отслеживаются на табло команды и представляют собой ее «стратегическую ставку»: если члены команды будут руководствоваться этими показателями, то сумеют с блеском достичь поставленной цели. Таким образом, одна из задач процесса реализации – протестировать опережающие показатели, чтобы быстро определить подходящую ставку.

**Опережающий показатель:** критерий достижения цели или КВЦ. Исторический критерий исполнения, например прибыль на конец года, балльная оценка качества, степень удовлетворенности клиентов. Оценивать запаздывающие показатели, как правило, не составляет труда, но на них трудно оказывать непосредственное воздействие. Запаздывающий показатель всегда выражается в виде формулы «продвинуться оттуда-то туда-то к такому-то сроку» Дисциплина: последовательный режим, обеспечивающий свободу действий. Без последовательной дисциплины команда утрачивает способность к эффективному и меткому достижению КВЦ, теряя влияние и свободу действий

**Дисциплина № 1:** сосредоточьтесь на критически важных целях Если вы еще этого не сделали, попробуйте набросать вариант критически важной цели и запаздывающего показателя для своей команды. Спросите себя: «Если мы осуществим эту КВЦ, что это будет значить для моей команды? Организации? Меня лично?»



Практическое применение дисциплины №1 означает сужение фокуса до нескольких исключительно важных целей, позволяющее легко управлять ими, даже если они находятся в эпицентре вихря неотложных дел.

**Правило № 1:** ни одна команда не может концентрироваться больше чем на двух КВЦ одновременно.

**Правило № 2:** сражения, которые вы выбираете, должны помочь вам выиграть

**Правило № 3:** руководители высшего звена имеют право наложить вето, но не могут приказывать

**Правило № 4:** все КВЦ должны иметь четко обозначенные результаты и время их достижения в виде формулы «продвинуться оттуда-то туда-то к такому-то сроку»

**Дисциплина № 2:** руководствуйтесь опережающими показателями. Попробуйте определить опережающие показатели, способствующие достижению КВЦ. Спросите себя: «Каким образом новое понимание опережающих показателей изменит принципы нашей работы?»

Благодаря дисциплине № 2 вы действуете иначе. Она требует определения ежедневных или еженедельных показателей, достижение

которых ведет к цели. Затем каждый день или каждую неделю ваша команда определяет наиболее важные действия, стимулирующие эти опережающие показатели. Таким образом, она создает актуальный план, позволяющий быстро приспособливаться, сохраняя фокус на КВЦ. (продвинуться отсюда-то туда-то к такому-то сроку)» «Что она делает иначе, чем другие

**Дисциплина № 3:** пользуйтесь информационным табло. Набросайте схематическое табло с КВЦ, а также запаздывающим и опережающим показателями. Спросите себя: «Что изменится, если мы бросим все силы на изменение цифровых данных на этом табло? Как это отразится на команде? На бизнес-результатах?»

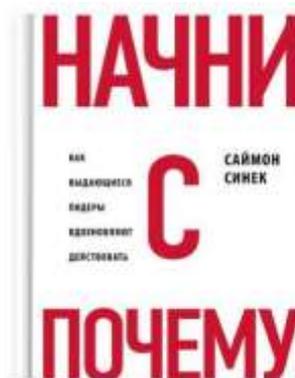
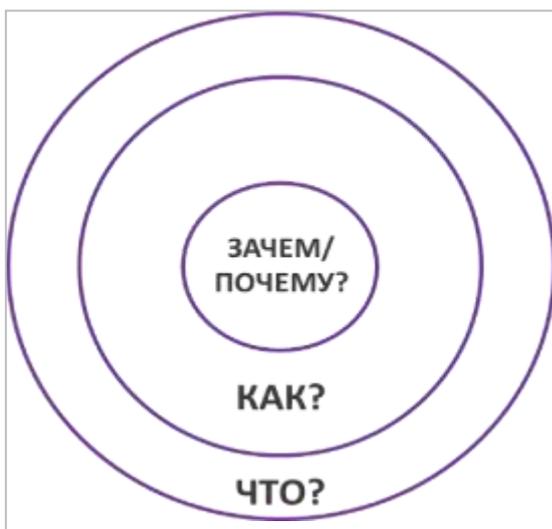
ТРАДИЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ	ПРИНЦИП 4ДИ
<i>Табло для руководителей. Они представляют собой несколько тренерских табло, состоящих из сложных таблиц с тысячами цифр. Общий план спрятан где-то в них, но мало кто в состоянии его рассмотреть</i>	<i>Табло для всей команды. Для побуждения к действию вам понадобится табло игрока с несколькими простыми графами: вот здесь мы должны быть, а вот здесь мы находимся в настоящий момент. Может ли любой человек за пять секунд определить, выигрываем мы или проигрываем?</i>

Благодаря 4ДИ вы начинаете не просто игру, но игру, обреченную на победу. И секрет такой игры во взаимосвязи между запаздывающими и опережающими показателями, которые каждый день находят отражение на табло

**Дисциплина № 4:** разработайте график отчетности. Мысленно представьте, как команда проводит собрание по КВЦ, опираясь на данные табло. Спросите себя: «Каким образом регулярные и частые собрания по КВЦ изменят привычный ход работы? Как изменятся фокус и вовлеченность?» На этапе выполнения дисциплины № 4 ваша команда встречается минимум раз в неделю на собрании по КВЦ. Это собрание, длящееся не более 20–30 минут, должно иметь продуманную повестку дня и не растягиваться надолго, устанавливая еженедельный ритм отчетности для приближения к КВЦ

ТРАДИЦИОННОЕ МЫШЛЕНИЕ	ПРИНЦИП 4ДИ
<i>Ответственность в нашей команде реализуется по принципу «сверху вниз». Мы периодически встречаемся с руководителем, который сообщает нам о наших результатах и указывает, на что нам нужно обратить внимание</i>	<i>Ответственность распределена между всеми членами команды. Мы берем на себя обязательства и отчитываемся в их выполнении не только перед руководителем, но и, самое главное, друг перед другом</i>

## 6. «Золотой круг» Саймона Синека



## 7. Рефлексия. Ответьте, пожалуйста, на 2 вопроса:

Что нового ВЫ сегодня узнали?

---

---

---

---

---

Что стало чуть легче?

---

---

---

---

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РАЗВИВАЮЩИЕ БЕСЕДЫ С ПЕДАГОГАМИ  
КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ К  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ И ПОВЫШЕНИЮ  
КВАЛИФИКАЦИИ**

*Кузьмина Лариса Валерьевна*

Цель индивидуальной развивающей беседы:

---

---

---

---

Моя цель участия в практикуме:

---

---

---

---

Развивающая беседа - \_\_\_\_\_ (2-3 раза в течение года), детально \_\_\_\_\_, заранее \_\_\_\_\_ общение между руководителем и сотрудником, призванное определить «точки роста» и сильные стороны в деятельности педагога, а также определить траекторию его \_\_\_\_\_ развития.

- 1) *профессиональный*      2) *запланированный*      3) *систематический*      4) *продуманный*

**Основные принципы:**

- ✓ Предварительная подготовка

---

---

---

---

- ✓ Активное слушание 80%:20%

---

---

---

---

---

✓ Открытость и доброжелательность

---

---

---

✓ Конфиденциальность

---

---

---

✓ Измеряемая результативность

---

---

---

✓ Протокол согласованных действий

---

---

---

**Примеры целевых вопросов на ИРБ в конце учебного года:**

- 1) Какие профессиональные цели были поставлены Вами на учебный год?
- 2) Какие цели получилось реализовать и благодаря чему?
- 3) Какие цели пока не получилось реализовать и почему? Что необходимо учесть в следующем учебном году?
- 4) Если бы была виртуальная возможность оказаться в начале учебного года, что бы сделали по-другому?
- 5) Ваши профессиональные цели на следующий учебный год.

- 6) Что поможет в реализации этих целей?
- 7) Ваши предложения в работу организации.

### МЕТОД СФОКУСИРОВАННОЙ БЕСЕДЫ ОРИП

#### ПОЧЕМУ В ОРИП ОПРЕДЕЛЕННАЯ СТРУКТУРА ВОПРОСОВ?

#### 4 уровня восприятия и взаимодействия с миром.

- **Мы ощущаем/воспринимает** нашими органами чувств: зрение, слух, вкус, запах, прикосновения. На этом уровне оперируем внешними сырыми фактами — то, как есть.
- **Мы как-то внутренне реагируем** на полученную извне информацию: у нас рождаются ассоциации, образы, возникают эмоции, переживания, всплывают воспоминания.
- **Мы интерпретируем** эти внешние факты и внутренние реакции. Что это наблюдение и реакция означают для нас? Каких наших ценностей касается? Насколько это событие важно для нас? Какие последствия возможны?
- **Принимаем решение** о действиях или делаем выводы. Какие действия целесообразны? Каковы первые шаги? Что мы усвоили, чему научились?

<b>О</b>	1. Что вы видели? 2. Что вы слышали? 3. О чем это все? 4. Что это значит для нас? 5. Что в фактах вас злит, волнует, удивляет? 6. Что нам нужно сделать по-другому? 7. Что делать дальше?	<b>И</b>	
<b>Р</b>	8. Какие данные у нас есть? 9. Какие предметы привлекают ваше внимание? 10. О чем вам напоминает эта ситуация? 11. Как вы себя чувствуете? 12. Какое значение вы придаете ситуации? 13. Как это повлияет на нашу работу? 14. Почему это важно? 15. Как мы ответим на это? 16. В следующий раз, когда мы с этим столкнемся, как мы должны вести себя? 17. Что мы должны решить	<b>П*</b>	

## Прием «Рефрейминг»

Что в этом хорошего

Чему это меня учит

Чего можно избежать в будущем

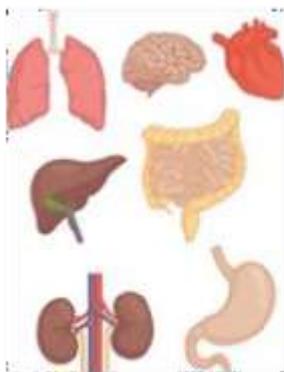
Как я могу это использовать

## ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ФАСИЛИТАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ

Иван Александрович Крюков

### «Команда как...»

1. Задача участников выбрать картинку, которая по их мнению больше похожа на ассоциацию со словом команда.
2. Объяснить, как эта картинка связана с ними (картинки можно придумывать свои).



---

### «Мишень»

Задача участников поставить себе цели на текущее задание и расставить их в мишень от центра до края, по значимости целей.



## **Прием «Глоссарий»**

Наставничество-это

«Обогащение»

## **Прием «Спиральный дневник»**

Спиральный дневник

**Что увидел?**

**Что почувствовал?**

**Какой возникает вопрос?**

**Что хочется сделать прямо сейчас?**

Приём «Я, МЫ, ВСЕ»

Какие модели наставничества вы знаете?

---

---

---

## World Café



### Алгоритм работы со смысловой стратегией

1. До урока готовим текст (экземпляр на каждого ребенка),  
В соответствии с текстом подбираем стратегию  
Готовим графическую форму стратегии
2. Знакомим обучающихся со стратегией или повторяем действия при работе с ней.  
Дети готовят графическую форму стратегии
3. «Тихое чтение»  
(2-3 минуты) – индивидуально
4. «Маркерное чтение»  
(2-3 минуты) – индивидуально

5. Работа с матрицей критериального оценивания стратегии  
Индивидуальное заполнение графической формы стратегии  
Самооценка при помощи матрицы
6. (Если целесообразно)  
Групповая работа по заполнению графической формы стратегии на листе  
форматом А3)
8. (Если необходимо)  
Презентация работы групп ,чтобы остальные обучающиеся поняли смысл текста
9. Самооценка в соответствии с критериальной матрицей

### 1 текст

Сущностные характеристики и цели наставничества. (стратегия «ЗХУ»)

Сущностные характеристики наставничества. Наставничество – это неформальное образовательно-профессиональное взаимодействие опытного и формирующегося работника, в ходе которого специалист, выполняющий функцию наставника, обеспечивает организационную и психолого-педагогическую поддержку личностно-профессиональной социализации начинающего сотрудника. Наставничество – симбиоз нескольких видов деятельности: диагностической (изучение наставником своего подопечного), профессионально-обучающей (формирование у молодого сотрудника профессиональных компетенций, передача ему своего профессионального опыта), воспитательной (формирование социально и профессионально значимых личностных качеств), организационно-психологической (поддержка адаптации в профессиональной среде).

Цели наставника можно разделить на несколько групп: воспитательные, профессионально-образовательные, адаптационно-психологические. Содержание деятельности, круг задач, решаемых наставником, включает:

изучение личности и профессионального потенциала подопечного; выявление его «дефицитов» – личностных проблем и профессиональных затруднений, которые препятствуют его морально-нравственному благополучию и адаптации в профессиональной среде;

выбор и использование адресных индивидуально-ориентированных воспитательных средств;

повышение профессионального мастерства молодого работника через освоение образцов деятельности на рабочем месте, трансляцию опыта мастера, создание разносторонних условий для профессиональной и личностной социализации;

установление, поддержание и развитие отношений диалога и доверия между наставником и его подопечным, участие в решении его жизненных проблем;

целенаправленное моделирование профессионально-жизненных ситуаций, «прохождение» через которые обеспечивает профессионально-личностную социализацию молодого работника, его принятие профессиональным сообществом

## 2 текст

Условия результативности деятельности наставника (стратегия «Паучок»)

Условия результативности деятельности наставника. Результат деятельности наставника – знающий и любящий своё дело специалист, уверенно решающий профессиональные задачи, принимаемый трудовым коллективом, стремящийся к повышению своего мастерства, соблюдающий социальные нормы и традиции российского общества. Понятно, что в становление такого человека вносят вклад и семья, и образовательные организации, и социальная среда, но на этапе вхождения в трудовую жизнь роль наставника трудно переоценить. Молодому специалисту на этом этапе нужен человек, понимающий его, обладающий значительным жизненным и профессиональным опытом, нацеленный на участие в решении всех его проблем. При этом условиями результативности деятельности наставника будут выступать:

– внутренняя мотивация самого наставника к исполнению своей миссии, искреннее желание помочь личностному и/или профессиональному становлению подопечного, готовность посвятить этому свои силы и время;

– продуманное планирование наставнической деятельности как процесса сопровождения профессиональной социализации и адаптации начинающего работника к профессиональному сообществу, выделение этапов этого процесса, специфических для каждого этапа способов взаимодействия наставника с подопечным;

- не демонстрируемый явно, но достаточно разносторонний мониторинг развития молодого специалиста, осведомленность о его профессиональных и психологических затруднениях, планах на будущее;
- планомерная помощь в освоении современных производственных технологий;
- разносторонность образовательных взаимодействий наставника с подопечным, внимание к его общекультурному и профессиональному развитию, формированию внутренней позиции, присвоению традиционных духовнонравственных ценностей;
- включенность воспитательной работы в профессионально-трудовой процесс, в «живое» общение;
- создание комфортной дружелюбной атмосферы, в которой происходит развитие подопечного;
- участие коллектива в поддержке развития будущего компетентного специалиста;
- ознакомление молодого специалиста с особенностями корпоративной культуры, с традициями и принятыми в организации стандартами поведения. Следует выделить специальные условия гуманистического характера при работе наставника с подопечным:
  - учет специфики ситуации личностно-профессионального развития подопечного;
  - стимулирование у подопечного позиции субъекта собственного личностнопрофессионального роста;
  - персонифицированное сопровождение процесса профессиональной социализации и саморазвития специалиста, учитывающее его жизненные планы и способности;
  - приоритет ценностно-ориентационной направленности в содержании и формах работы наставника

### 3 текст

Принципы наставнической деятельности (стратегия «Пирамида»)

Принципы наставнической деятельности:

- уважение к личности подопечного;
- уважение к труду; – позитивные отношения в коллективе;
- самостоятельность и умение сделать правильный выбор;
- этичность и формирование традиционных ценностей;

– создание ситуации успеха

Возможные риски реализации Концепции (стратегия «Пирамида»)

В качестве наиболее вероятных рисков реализации Концепции следует выделить:

- 1) тенденцию «административного упрощения» и «ускорения» процессов, внедряемых «сверху вниз»: риск механического «введения» наставничества, во многих случаях – имитации его наличия вместо планомерных и систематических усилий по созданию условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной социальной культуры. Наставничество является откликом на социальный запрос на такую деятельность в условиях зрелой социальнообразовательной среды;
- 2) введение функций наставничества в обязанности педагогов образовательных организаций разных уровней образования в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, без дополнительной оплаты труда и с поверхностной, формальной подготовкой на краткосрочных курсах;
- 3) смещение цели деятельности наставника с поддержки сопровождаемого на иной объект. Опасность «наставникоцентрированности» процесса, когда все внимание сосредоточено на фигуре и деятельности самого наставника, а наставляемые оказываются нужны лишь в качестве вспомогательного средства для введения наставничества

#### 4 текст

Формы работы наставника (Стратегия «Кластер»)

Формы работы наставников разнообразны. Выделяют: традиционную форму «наставник – подопечный», когда успешный и опытный профессионал работает с менее опытным подопечным; партнерское наставничество, при котором наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в профессиональной области; групповое или командное наставничество, когда наставники и подопечные представлены определенными формальными или неформальными сообществами.

К примеру, наставническую функцию может выполнять развитый коллектив – производственный (бригада, цех), научноисследовательский (лаборатория, научная школа), педагогический (кафедра, учебнометодическое объединение) и т.п.

Время породило новые, ранее не встречавшиеся формы наставничества, – «реверсивное», «сетевое», «виртуальное», «ситуационнособытийное» и др. Так, реверсивной принято считать такую форму наставничества, при которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий, в первую очередь цифровых; сетевые и виртуальные формы порождены информационной эпохой и предполагают использование цифровых технологий для коммуникации наставника и сопровождаемого им специалиста. Развивающее значение имеют яркие ситуации, события в жизни коллектива, прививающие молодому специалисту уважительное отношение к российским ценностям и традициям.

### 5 текст

#### Методы работы наставника (стратегия «Денотатный граф»)

Методы работы наставника. Методы работы наставника – это способы включения подопечного в различные личностные и профессионально-развивающие виды деятельности и общения. Богатый арсенал методов наставничества целесообразно упорядочить по тем целям, которые достигаются в этом процессе. Так, к воспитательным методам в системе наставнической работы целесообразно отнести:

- метод рефлексивного диалога, который происходит между наставником и подопечным и позволяет не только наставнику узнать о желаниях, личностном опыте (пережитых жизненных событиях) молодого работника, его характерологических качествах и перспективных планах, но и самому подопечному обрести опыт рефлексии своей жизненной ситуации;

- метод совместного проектирования профессионально-личностного развития молодого специалиста;

- метод ознакомления с историей, традициями, персоналиями организации, в которой молодой специалист начинает свою деятельность;

- метод погружения в ситуации, требующие принятия ответственного и творческого решения;

- метод поручения, исходящего от организации, выполнение которого формирует у начинающего работника уверенность в своих силах;

- метод включения в отношения ответственной зависимости через участие в органах самоуправления;

- метод создания «событий», вызывающих эмоционально-ценностное восприятие истории предприятия или организации, его роли в жизни страны.

Профессионально-образовательные методы:

- метод демонстрации образца решения профессиональной задачи;

- метод совместного выполнения производственных действий;
- метод моделирования сложных ситуаций (деловая игра);
- метод демонстрации собственных достижений: по желанию самого молодого сотрудника им организуется показ своих профессиональных достижений компетентным экспертам.

Адаптационно-психологические методы:

- метод приобщения к участию в органах самоуправления в организации или производственном коллективе;
- метод биографических примеров – приведение наставником эпизодов из личной практики и из жизни известных представителей трудового коллектива; – метод совместного проектирования карьерного роста;
- метод публичных поощрений и поддержки.

### б текст

Критерии результативности наставнической деятельности.(Стратегия «Кольца Венна»)

Данные критерии характеризуют компетентность и психологическую готовность наставника к выполнению его миссии. Ниже приводятся предлагаемые критерии и пояснения, в чем проявляется данный критерий (в скобках):

- мотивированность наставника к сопровождению личностного и профессионального развития подопечного, в том числе в производственном коллективе (искреннее желание помочь молодому работнику адаптироваться в профессиональной среде, заинтересованность в пополнении трудового коллектива квалифицированными специалистами, интерес к личности формирующегося специалиста, потребность делиться с ним своими знаниями и опытом);

- владение профессионально-техническими и психолого-педагогическими знаниями, необходимыми для сопровождения личностно-профессионального роста формирующегося специалиста (знание основ производства, его технологического базиса, перспектив развития, внутренних связей между структурными звеньями производственного процесса, понимание функций каждого специалиста в коллективном решении производственных задач; наличие базовых знаний о психологических условиях адаптации человека в новой среде, представлений о целях и средствах воспитания и обучения молодого человека в период его адаптации в производственном коллективе);

- умение оказывать воспитательное воздействие на формирующегося работника (проявление искреннего интереса к внутреннему миру

подопечного, умение вызывать его на откровенное обсуждение личных проблем, выявлять и направлять развитие его ценностных ориентаций, мотивов ответственного и творческого отношения к профессиональным обязанностям, желания быть принятым в трудовом коллективе, заботиться о товарищах по работе, стремиться к высоким профессиональным достижениям, воспитывать у молодого человека культуру поведения и дисциплинированность);

– компетентность в своей профессиональной сфере, умение обучать подопечного основам профессионального мастерства (владение необходимыми элементами дидактики профессионального обучения – умением ставить проблемную задачу, задавать ориентиры для ее эффективного решения, помогать планировать и трудовой процесс, предлагать алгоритмы оптимальных профессиональных действий, выявлять и исправлять причины ошибок, учить контролировать самого себя); – обладание этическими качествами, необходимыми для успешной наставнической деятельности (духовно-нравственная, патриотическая направленность личности, ориентация на российские духовно-нравственные ценности, уважение к личностному миру молодого коллеги, чувство такта, избегание избыточного морализирования, способность искренне радоваться успехам подопечного).

Условия результативности наставнической деятельности Условиями результативности наставнической деятельности можно считать:

– наличие опыта наставника в преодолении образовательного, профессионального, отраслевого и других дефицитов, имеющих у наставляемого (группы наставляемых);

– достаточный уровень духовной и нравственной зрелости социокультурной среды или корпоративной культуры, а также наличие атмосферы сотрудничества в коллективе, в котором осуществляется наставническая деятельность;

– стимулирование деятельности наставника (дополнительная оплата; уменьшение объема основной нагрузки; различные формы нематериального стимулирования);

– наличие у наставника специального образования или подготовки (необходимое условие для определенных, наиболее сложных случаев, таких как работа с сопровождаемыми-инвалидами или с лицами из «группы риска»).

Результаты деятельности наставников и критерии их оценки Наставник должен понимать не только суть, социальную миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов. Ему

необходимо знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества. Таким показателем является способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника.

Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым;

- ускорение процессов развития наставляемого и освоения им деятельности (например, для наставников на производстве – быстрота «вработываемости» новых работников, высокая скорость их выхода на нормативные показатели производительности и качества труда);

- качество отношений наставляемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка наставляемого 13 группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами:

- сформированность у наставляемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;

- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к деятельности;

- компетентность наставляемого в деятельности, которую он осваивает;

- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг наставляемого.

## 7 текст

### Приоритетные направления развития наставничества

Перспективы развития наставничества связаны с качественными изменениями в самой профессиональной деятельности и в организации процесса овладения ею, что обусловлено, в первую очередь, возрастанием роли цифровых технологий как универсального базиса современного производства, востребованностью творческого потенциала современного работника, его готовности к сетевым и командным формам деятельности, к профессиональной мобильности, к овладению непрерывно обновляющимися технологиями.

В связи с этим приоритетными направлениями развития наставничества становятся:

- повышение уровня владения современными производственными технологиями и психолого-педагогической компетентности наставников, их готовности к принятию личности подопечного, к стимулированию его потребности в личностно-профессиональном развитии;

- создание условий для развития творческого потенциала самих наставников, непрерывное повышение ими своей «цифровой грамотности», уровня профессионализма, коммуникативной компетентности, что позволит им всегда выступать для подопечного образцом личностно-профессионального успеха;

- расширение осведомленности наставников о социально-психологических особенностях современного поколения, культурных ценностях и рисках их социализации; – использование современных информационных средств для демонстрации подопечным образцов и «секретов» профессионального мастерства, возможностей эффективного карьерного роста;

- работа над развитием гражданской позиции и социальной активности молодых людей, их включенности в жизнь российского государства, в утверждение российских духовных ценностей;

- совершенствование практики отбора и подготовки самих наставников, которым должны быть присущи такие качества, как потребность в профессиональном и личностном развитии, умение создавать комфортную и дружелюбную атмосферу, открытость, доступность, желание делиться своим опытом, планировать вместе с начинающим сотрудником шаги совместной работы, стремление узнать о потребностях и способностях молодого работника и оказать ему поддержку в процессе их реализации. Важно продолжить традиции отечественного наставничества, которое на протяжении многих лет обеспечивало своевременное и качественное введение в реальную профессиональную деятельность квалифицированных кадров в различных профессиональных областях, плановый и последовательный рост их мастерства, сокращение сроков освоения новой техники и технологий, повышение эффективности производства и результативности гуманитарных сфер деятельности – науки, образования, спорта, художественно-творческих областей. В современных условиях развития Российской Федерации наставничество становится важнейшим ресурсом повышения гражданственности, трудовой сознательности, желания работников всех профессиональных областей служить своим трудом укреплению могущества и прогрессу нашей Родины.

ОСНОВНЫЕ МЫСЛИ:

Заметки:

Резюме:

**Рефлексия**

Прием «Ключевое сообщение

**«СТИХИИ ЖИЗНИ»**



- Что позволит быть спокойным как вода? -



- Что поможет твёрдо стоять на земле? -



- Что поможет зажечь глаза? -



- Что даст полёт и свободу? -

# ОДНОМИНУТНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСАХ

Александра Михайловна Притчина

Что можно сделать за 1 минуту?

---

---

---



## *3 секрета одноминутного менеджмента*

I. \_\_\_\_\_

1. Согласуйте свои цели.
2. Определите, какие действия представляются наилучшими.
3. Запишите каждую из своих целей таким образом, чтобы она уместилась на одной странице и использовала не более 250 слов.
4. Читайте и перечитывайте каждую из ваших целей, что всякий раз будет занимать у вас около минуты.
5. В дальнейшем каждый день уделяйте минуту на то, чтобы удостовериться, насколько быстро вы приближаетесь к той или иной цели.
6. Насколько ваше поведение соответствует вашей цели.

---

---

---

---

II. \_\_\_\_\_

1. Говорите людям в лицо, что вы собираетесь высказать свое мнение об их работе.



✓ Кен Бланшар, Спенсер Джонсон  
«Одноминутный менеджер».

✓ Берроуз Хэл, Онкен Уильям младший,  
Бланшар Кеннет «Одноминутный менеджер и обезьяны».

✓ Кен Бланшар, Зигарми «Одноминутный Менеджер и Ситуационное Руководство».

2. Хвалите людей, не откладывая.
3. Конкретно говорите людям, что они сделали правильно.
4. Говорите людям, как вам приятно то, что они сделали правильно, как это поможет организации и всем работающим в ней.
5. Делаете паузу, чтобы дать им почувствовать, как вам приятно.
6. Побуждайте их добиваться еще больших успехов.
7. Пожимаете руки или иным образом устанавливаете контакт, чтобы стало ясно, что вы поддерживаете их работу в организации.

---

---

---

---

III. \_\_\_\_\_

1. Заранее говорите людям, что вы собираетесь недвусмысленным образом высказать свое мнение об их работе.

Первая половина выговора:

2. Выговариваете людям сразу же после допущенной ими ошибки.
3. Говорите им, что конкретно они сделали неправильно.
4. Недвусмысленно говорите им, что вы чувствуете по поводу их ошибки.
5. На несколько секунд замолкаете, добиваясь полной и гнетущей тишины, чтобы они прочувствовали то, что испытываете вы.

Вторая половина выговора:

6. Пожимаете руки или иным образом даете понять, что вы на самом деле на их стороне.
7. Напоминаете им, как высоко вы цените их.
8. Подтверждаете, что вы хорошо относитесь к ним, но не к их работе в данной ситуации.
9. Понимаете, что, когда выговор завершен, он завершен навсегда.

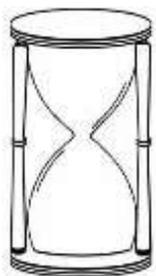
---

---

---

---

## Рефлексия



О чем я подумаю?

---

Что я сделаю?

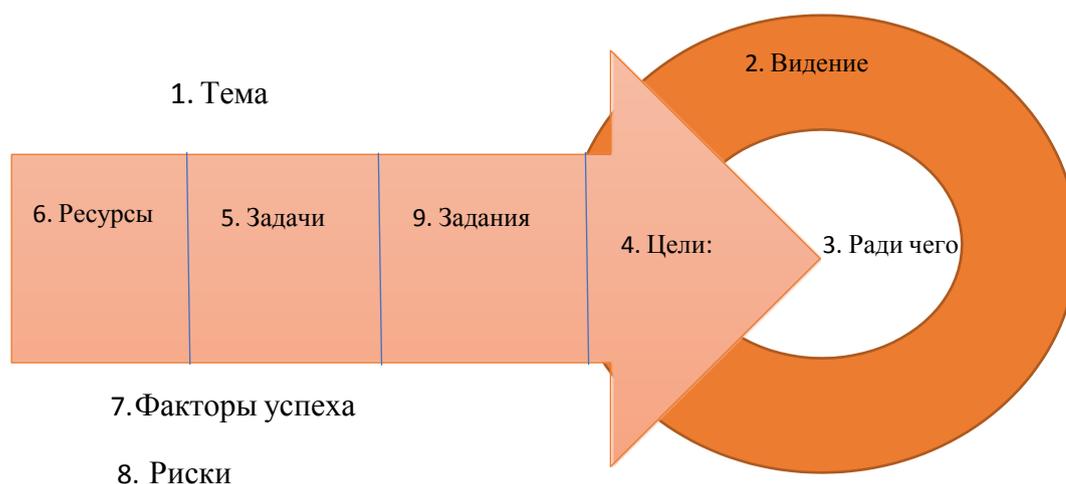
---

«Новость одной строкой»

---

# ПРАКТИКУМ «СТРЕЛА ПЛАНИРОВАНИЯ» КАК СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Татьяна Александровна Плюхина  
Светлана Николаевна Малых



Направление стрелы для определения управленческих целей



---

---

---

---

## 1. ТЕМА:

Исходя из ассоциаций, вызванных картинками, сформулируйте тему планирования



#### 4. Цель: Прием «3 встречи»

По принципу 3х встреч, опираясь на кольца Венна сформулируйте цель для коллектива для достижения личностных результатов. Каждая группа формулирует одну цель. Из полученных целей прописывается одна общая цель.

---

---

---

---

5. Задачи: работая в группе, пропишите задачи коллектива для достижения поставленной цели, выделяя внешние признаки (воспитательная система, внеурочная деятельность, уроки по предметам и т.д.)

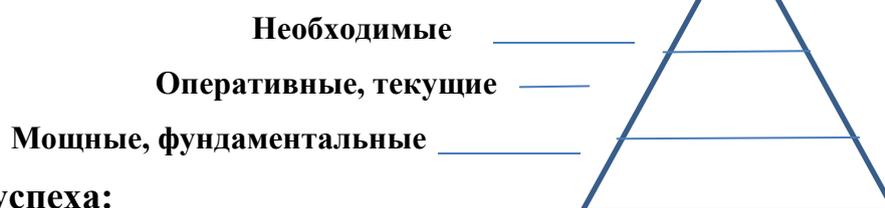
---

---

---

---

#### 6. Ресурсы: Прием «Пирамида»



#### 7. Факторы успеха:

Прием «Вопросы Цицерона»

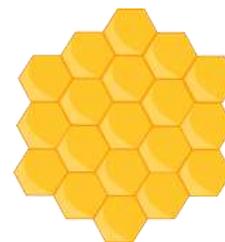
#### 8. Риски:

Вопрос	Личный ответ		Общий групповой	
	факторы	риски	факторы	риски
Почему				
Зачем				
Сколько				

#### 9. Измеримость результатов и конкретизация задач

## 10. Задания: Прием «Соты»

Пропишите задание на своей ячейке и соберите соты



---

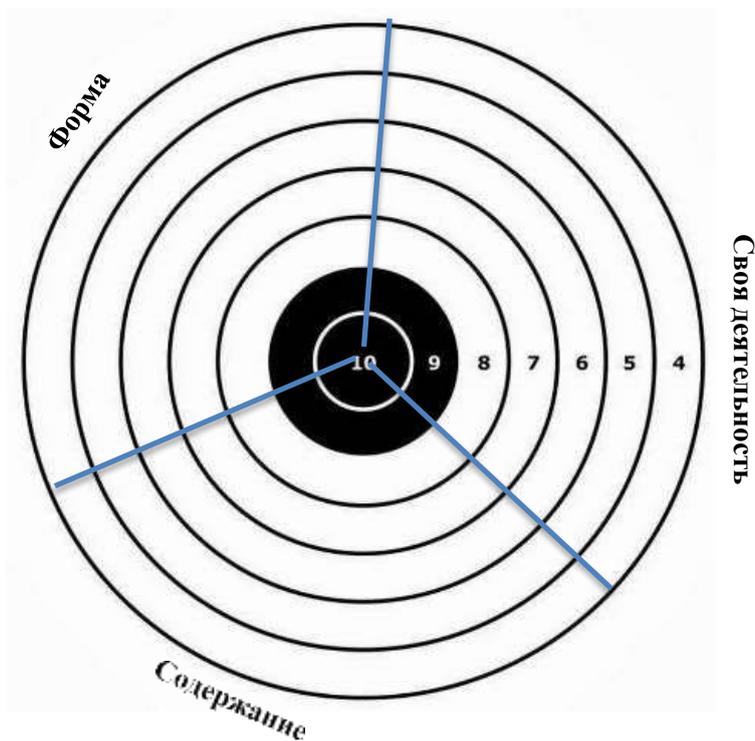
---

---

---

## 11. Рефлексия:

Прием «Моя стрела»



## «НАВИГАТОР». ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

*Ольга Александровна Карелина  
Антон Алексеевич Каблуков*

Критерии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Маркеры
<b>Чек-лист для директоров по оценке качества образования ОО</b>											
Алгоритм самоанализа качества образовательной деятельности ОО											Сравнительный анализ качества условий, процесса, результата образования в ОО (выявление динамики и тенденций их изменения)
											Сопоставление результатов анализа ОО со средними значениями в районе, городе (выявление расхождений)
											Выявление возможных причин позитивных и негативных тенденций изменения качества образования ОО
											Выработка управленческих решений, направленных на коррекцию образовательной деятельности ОО
Сбор данных для оценки состояния и динамики изменения качества образования ОО											Данные РИК, ОШ
											Данные по информатизации, библиотечные
											Результаты городских КР, ВПР, ГИА и ЕГЭ
											Анализ уроков
											Результаты олимпиад, конкурсов, фестивалей
											Результаты воспитательной и физкультурно-оздоровительной работы
											Результаты мониторингов и анкетирований, проводимых ЕДУ, ДО
										Данные руководителя ОО	
Уровень качества образования обучающихся											Результаты достижения планируемых (предметных и метапредметных) результатов базового, повышенного, высокого

Критерии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Маркеры
											уровней
											Уровень сформированности функциональной грамотности
											Уровень объективности результатов внешних оценочных процедур
											Уровень объективности процедур ВПР, ВсОШ
											Уровень аналитической деятельности по результатам проведения ВПР, ВсОШ
											Уровень эффективности школьной системы оценки качества подготовки обучающихся
Уровень субъектности обучающихся											Развитие личностного потенциала
											Развитие творческого потенциала
											Развитие интеллектуального потенциала
											Развитие мотивационного потенциала
											Формирование ценностных ориентаций обучающихся
Уровень субъектности педагогов											Профессиональная активность (инициатива принятия решений, наличие и отстаивание собственной позиции, самореализация)
											Способность к рефлексии (саморефлексия, рефлексия педагогического процесса)
											Свобода выбора и ответственность
											Включенность в деятельность, способность к изменениям
											Творчество, способность к саморазвитию
											Уникальность
											Понимание и принятие другого
											Ориентация на гуманистические ценности
Уровень субъектности											Родительский авторитет, уважение

Критерии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Маркеры
родителей											Взаимопонимание, постоянство и единство требований
											Стремление без ссор и конфликтов решать возникающие проблемы
											Развитие инициатив родителей
Уровень профессиональных компетенций педагогических работников											Доля педагогов, аттестованных на квалификационные категории
											Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации
											Доля педагогов-наставников
											Доля педагогов, имеющих профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности
											Доля педагогов, умеющих разрешать педагогические проблемы в профессиональной деятельности
											Компетентность в организации Информационной основы деятельности обучающегося
											Компетентность в использовании современных средств и систем организации учебно-воспитательного процесса
Уровень условий для поддержки и развития способностей и талантов и детей и молодежи											Программно-методическая и кадровая обеспеченность деятельности
											Участие в олимпиадном движении ВсОШ
											Участие в конкурсном движении
											Участие в региональных мероприятиях, направленных на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов обучающихся

Критерии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Маркеры
											Охват обучающихся дополнительным образованием с учетом их потребностей, в том числе, обучающихся с особыми возможностями здоровья и детей-инвалидов
											Самоопределение выпускников
											Эффективность организации деятельности по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодежи
Уровень условий для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся											Программно-методическая обеспеченность профориентационной работы
											Кадровая обеспеченность профориентационной работы
											Преимственность и системность сопровождения обучающихся по уровням образования
											Взаимодействие с социальными партнерами
											Участие в соревнованиях, чемпионатах профориентационной направленности
											Самоопределение выпускников
											Эффективность работы по самоопределению и профориентации обучающихся: высокая 80-100% средняя 60-79% низкая ниже 60%
Уровень условий для организации воспитательной работы в ОО											Качество условий для формирования у обучающихся ценностных ориентаций
											Выявление и сопровождение групп социального риска среди обучающихся
											Сопровождение обучающихся с деструктивными проявлениями

Критерии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Маркеры
											Системность деятельности по профилактике деструктивного поведения обучающихся
											Плана мероприятий по повышению эффективности воспитательной работы в ОО
											Реализация сетевых программ и проектов, направленных на воспитание и социализацию обучающихся
											Консультационно-методическое сопровождение классных руководителей
Уровень эффективности деятельности управленческой команды											Наличие у всех членов управленческой команды профессиональной переподготовки по направлению «Менеджмент»
											Наличие дополнительного профессионального образования по современным управленческим технологиям
											Сформированность профессиональных компетенций управленческой команды
											Качество управленческой деятельности
											Уровень эффективности образовательной организации
											Результаты независимой оценки качества образования
											Наличие и выполнение плана мероприятий по повышению эффективности управленческой деятельности
											Наличие программы ротации управленческих кадров

**Уважаемые друзья!**  
**Приглашаем вас на курсы повышения квалификации педагогических работников системы образования**

**Предварительная запись на курсы обязательна!**

Запись **на сайте** <https://domuchitela.profiedu.ru/> МБУ  
ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»  
Начало программ по мере комплектования групп.



По окончании обучения слушатели получают «Удостоверение о повышении квалификации» установленного образца

Мы проводим по заявкам образовательных организаций, Департаментов и Управлений образования 2-х дневные семинары, погружения, интенсивы, корпоративные методические события по самым актуальным темам современного образования.

**Контакты Учебного отдела:**



8 (343) 304-12-48, 304-12-49  
[uch.otdel.edu@yandex.ru](mailto:uch.otdel.edu@yandex.ru)

**МетодФест «Грани педагогического мастерства»**

**Организаторы:** Екатеринбургский Дом Учителя  
**Даты проведения:** 03.11.2023

МастерФест проводится с целью представления и распространения достижений педагогического мастерства в формировании универсальных учебных действий у обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности. Участники в формате мастер-классов и стендовых представлений познакомятся с лучшими педагогическими практиками, реализуемыми педагогами общеобразовательных организаций Екатеринбурга, получат возможность обсудить с коллегами их применение в своей педагогической деятельности.

**Формат проведения:** очный на базе одной из образовательных организаций города с 9:00 до 16:30



**Всероссийский форум «Лидеры воспитания - 2023»**

**Сроки обучения:** 30.10.2023-31.10.2023

**Объем часов:** 18

**Стоимость:** 23 000 (за счет субвенций, выделенных образовательной организацией, внебюджет, субвенций)



Екатеринбургского Дома Учителя).  
**Приглашаем:** заместителей директоров по воспитательной работе, советников директоров по воспитательной работе, классных руководителей, заведующих ДОО, педагогических работников ДОО.

**Всероссийский форум «Золото методиста»**

**Организаторы:** Екатеринбургский Дом Учителя  
**Даты проведения:** 20.11.2023-21.11.2023  
**Объем часов:** 36  
**Стоимость:** 7 500 рублей (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета).  
**Приглашаем:** руководителей и специалистов районных, городских, региональных методических центров, учителей – методистов, учителей-наставников, заместителей директоров по учебной деятельности ОО, заместителей заведующих ДОО.

Участники познакомятся с современными образовательными технологиями и секретами обучения взрослых, приёмами эффективных коммуникаций, организации групповой работы, методиками и практиками продуктивного наставничества.  
Участие в форуме будет полезно для тех, кто создаёт модели наставничества в образовательной организации, организует методическую поддержку и выстраивает траекторию профессионального развития педагогического коллектива.



**Форум управленческих команд образовательных организаций «Высота»**

**Организаторы:** Екатеринбургский Дом Учителя  
**Даты проведения:** 30.11.2023-02.12.2023  
**Стоимость:** 9 700 (за счет субвенций, выделенных образовательной организации, внебюджета)  
**Приглашаем:** управленческие трио: директора общеобразовательных организаций, заместители по учебной деятельности и заместители по воспитательной работе, а также одиночные участники от ОО



**Программа профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании»**

**Сроки обучения:** октябрь - декабрь 2023  
**Объем часов:** 250  
**Стоимость:** 33 000 (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета).

**Приглашаем:** руководителей образовательных организаций, кадровый резерв, педагогических работников.

Кто он, эффективный современный руководитель? Какими компетентностями он должен владеть? Какие управленческие практики должны быть в багаже знаний? Как эффективно управлять образовательной организацией через формирование культуры счастья? Ведущие управленцы - практики ответят на эти и другие вопросы, поделятся с вами своими управленческими находками, прогрессивными технологиями, что позволит вам достичь результатов, несмотря на наличие или отсутствие управленческого опыта и уровня образования.

Программа имеет модульное содержание и дает возможность обучения по отдельным модулям:

1. Теоретические и технологические основы менеджмента в образовании.
2. Психологические основы менеджмента в образовании.
3. Управление качеством образования.
4. Современные управленческие технологии.
5. Эффективные управленческие практики в развитии субъектных отношений.
6. Счастливая андрагогика. Особенности обучения взрослых. Инновационные модели методической службы
7. Формирование культуры счастья в образовательной организации.
8. Успешные практики реализации наставничества.

По итогам обучения слушателям присваивается квалификация «Менеджер в образовании».



### **«Эффективные управленческие практики в условиях реализации современных образовательных трендов»**

**Сроки обучения:** октябрь –ноябрь 2023

**Объем часов:** 72

**Стоимость:** 8 500 (за счет субвенций, выделенных образовательной организацией, внебюджета)

**Приглашаем:** руководителей, кадровый резерв, педагогических работников образовательных организаций, учреждений дополнительного образования.

Программа имеет модульное содержание и дает возможность обучения по отдельным модулям:

1. Современные управленческие технологии
2. Эффективные управленческие практики в развитии субъектных отношений.



3. Управление качеством образования.
4. Счастливая андрагогика.
5. Формирование культуры счастья в образовательной организации.

Слушатели рассмотрят вопросы:

- Управленческое проектирование: значение, принципы, подходы. Управление изменениями в организации;
- Цифровая трансформация образовательной организации;
- Бенчмаркинг в работе управленческой команды;
- Фасилитация как технология продуктивного командного взаимодействия в решении современных задач организации;
- Стратегический менеджмент: эффективные управленческие практики;
- Колесо бренда образовательной организации. Проект «Корпоративная культура организации»;
- Образовательные экосистемы: виды, качества, характеристики.

В реализации программы принимают участие федеральные эксперты в образовании, руководители – практики, победители и призеры Всероссийских конкурсов, лидеры образования.

**«Организация методического сопровождения профессионального развития педагогов в условиях реализации ФГОС»**

**Сроки обучения:** октябрь-ноябрь 2023

**Объем часов:** 18

**Стоимость:** 6 000 (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета)

**Приглашаем:** руководителей, методистов, заместителей руководителя по методической работе, педагогических работников образовательных организаций, учреждений дополнительного образования.

Методист – профессионал, который всегда идет на несколько шагов впереди своих коллег по педагогической деятельности. Повышение своих компетенций и индивидуального мастерства – главное условие постоянного профессионального роста каждого методиста.

Цель программы - совершенствование и актуализация компетенций, необходимых для профессиональной деятельности методистов в процессе организации и осуществления деятельности образовательных организаций.

Слушатели курсов будут ознакомлены с современными трендами образования, с методиками и практическими



приемами конструирования урока по ФГОС, проектирования работы методической службы ОО, системными подходами методического сопровождения профессиональных конкурсов, технологией педагогического дизайна, методологией составления рабочих программ, практиками формирования индивидуальной траектории роста педагогов, методами модерации и фасилитации.

**«Фасилитационные практики в формировании детского, родительского и педагогического коллективов в ОО»**

**Сроки обучения:** октябрь-ноябрь 2023

**Объем часов:** 18

**Стоимость:** 6 000 (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета)

**Приглашаем:** управленческие команды, педагогических работников образовательных организаций, учреждений дополнительного образования.

Фасилитационные практики - легкий и современный инструмент формирования коллектива, организации командной работы всех субъектов образовательного процесса.

Овладение на курсах навыкам фасилитации позволит эффективно взаимодействовать с классными коллективами, родителями и педагогами, достигать личностных, метапредметных и предметных результатов в соответствии с ФГОС.

Апробация фасилитационных практик («Освобождающие структуры», «Лаборатория разрешенных проблем», «Парадигма позитивных перемен», «Мировое кафе», «Коробка», «Метаплан», «Ретроспектива») позволит участникам курса разработать новые форматы и содержание родительских собраний, уроков, событий классного коллектива для продуктивного решения образовательных и воспитательных задач школы по ФГОС.

По итогам обучения слушатели разработают сценарий фасилитационной сессии.

**Программа профессиональной переподготовки  
«Старший методист»**

**Сроки обучения:** октябрь-декабрь 2023

**Объем часов:** 250

**Стоимость:** 33 000 (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета)

**Приглашаем:** специалистов методических центров,



заместителей директора, ответственных за методическую работу, педагогов-методистов.

Слушатели познакомятся с основными концепциями и методологическими подходами андрагогики, разработают модель методического пространства образовательной организации овладеют основными формами методической работы, анализом успешности методической работы, узнают виды, содержание и основные формы методической работы. По итогам профессиональной переподготовки слушателям присваивается квалификация «Старший методист общеобразовательной организации».

### **«Корпоративно-методическое сопровождение управленческих команд и педагогических коллективов ОО»**

Команда «Екатеринбургского Дома Учителя» предлагает образовательным организациям города адресное корпоративно-методическое сопровождение (КМС) всего коллектива с целью выявления и восполнения профессиональных дефицитов по запросу организации.

**Формат обучения:** практико-ориентированные занятия с коллективом в очно-заочном формате (1 проективная сессия, 3 практикума, 3 вебинара), в течение 4-х месяцев.

#### **Преимущества:**

- встречи на базе организации,
- обучение всего коллектива,
- удостоверение о прохождении КПК на 36 ч. для всех участников КМС.

#### **Стоимость КМС:**

- 60000 руб. для дошкольных организаций (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета);
- 100000 руб. для образовательных организаций (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета).

Итогом корпоративно-методического сопровождения образовательных организаций станут адресные рекомендации по построению образовательной траектории развития педагогов коллектива и организации в целом



**«Механизмы создания и реализации целевой модели наставничества в ОО»**

**Сроки обучения:** 15.09.2023 - 10.10.2023

**Объем часов:** 18

**Стоимость:** 5 000 (для педагогов г. Екатеринбурга - бесплатно за счет муниципального задания Екатеринбургского Дома Учителя, для педагогов Свердловской области и РФ - за счет внебюджета и субвенций, выделенных школам)

**Приглашаем:** заместителей руководителя ОО, ответственных за реализацию целевой модели наставничества в ОО

Участники курса разработают проект программы наставничества в образовательной организации, алгоритм действий на каждом этапе внедрения программы, критерии ее успешной реализации.

Познакомятся с эффективными технологиями наставничества: развивающие беседы, ОРИП, коучинг, менторинг, Lesson Study, метод сильного вопроса и т.д.

Научатся анализировать модели, типы и этапы реализации наставничества в ОО, применять технологии и приемы фасилитационной сессии, механизмы формирования наставнических пар, формы организации эффективного взаимодействия.

Слушатели получают возможность объединения в профессиональное сообщество для обмена опытом и продолжения профессионального общения после окончания курса.



**«Как подготовиться к конкурсу профессионального мастерства»**

**Сроки обучения:** 11.09.2023-19.10.2023

**Объем часов:** 24

**Стоимость:** для педагогов г. Екатеринбурга - бесплатно (за счет муниципального задания Екатеринбургского Дома Учителя)

**Приглашаем:** педагогических работников образовательных организаций, учреждений дополнительного образования.

Цель курса – подготовка потенциальных участников профессиональных конкурсов.

Слушатели получают алгоритм работы с Положениями о профессиональных конкурсах, приемы интерактивного общения с аудиторией, конструктивный самоанализ результатов участия в конкурсе, построят индивидуальную



траекторию конкурсанта, узнают, как представлять себя в сети, справляться с форс-мажором в ходе конкурсных испытаний, каковы преимущества командной поддержки конкурсанта, что такое стресс-менеджмент, искусство самопрезентации, медиаграмотность, и научатся разрабатывать дизайн-проект конкурсных материалов. Программа имеет практико-ориентированный характер и адаптивный формат для участников, занятия проходят 2 раза в неделю в смешанном формате: вебинары и очные встречи, предполагает индивидуальную и групповую работу. Слушатели получают возможность объединения в профессиональное сообщество для обмена опытом и продолжения профессионального общения после окончания курса.

**«Ключевые компетенции учителя как основа успешного введения ФГОС НОО в условиях ФООП»**

**Сроки обучения:** по запросу

**Объем часов:** 36

**Стоимость:** 3 700 (за счет субвенций, выделенных образовательным организациям или внебюджета)

**Приглашаем:** педагогических работников начального образования общеобразовательных организаций.

Участники курса:

- получают представление об актуальных аспектах педагогической деятельности при реализации требований ФГОС НОО;
- освоят эффективные методики построения урока;
- приёмы активизации учебной деятельности обучающихся;
- принципы критериального оценивания достижений образовательных результатов



**«Ключевые компетенции учителя как основа успешного введения ФГОС ООО в условиях ФООП»**

**Сроки обучения:** по запросу

**Объем часов:** 36

**Стоимость:** 3 700 (за счет субвенций, выделенных образовательным организациям или внебюджета)

**Приглашаем:** педагогических работников основного образования общеобразовательных организаций.

Участники курса:

- получают представление об актуальных аспектах педагогической деятельности при реализации требований



ФГОС ООО;

- освоят эффективные методики построения урока;
- приёмы активизации учебной деятельности обучающихся;
- принципы критериального оценивания достижений образовательных результатов;
- овладеть практиками, приёмами и технологиями: scrum-урок, дизайн - мышление, видимые структуры, практики корпоративного обучения, кейс-практики, критериальное и формирующее оценивание, метод интеллект-карт, практики геймификации для получения высокого качества образования в условиях обновленных ФГОС.

**«Актуальные вопросы организации и проведения  
Итогового собеседования выпускников 9 класса»**

**Сроки обучения:** 20.09.2023-16.10.2023

**Объем часов:** 18

**Стоимость:** 5 000 (за счет субвенций, выделенных школам или внебюджета)

**Приглашаем:** экзаменаторов-собеседников и экспертов Итогового собеседования выпускников 9 класса

В результате обучения экзаменаторы-собеседники и эксперты:

- познакомятся с правилами организации и проведению устного собеседования;
- узнают особенности деятельности экзаменаторов-собеседников и экспертов;
- познакомятся с требованиями к устному собеседованию в 9 классе;
- раскроют особенности метапредметного характера работы по подготовке к устному собеседованию;
- актуализируют знания о особенностях устной и письменной речи, классификации речевых и грамматических ошибок;
- познакомятся с методами и приемами организации работы по подготовке обучающихся к устному собеседованию: к чтению и пересказу текста, к монологическому высказыванию на заданную тему, к диалогическому общению;
- познакомятся с приемами включения дополнительной информации в текст при его пересказе, алгоритмами создания описаний, повествований и рассуждений;
- актуализируют знания о критериальном подходе оценивания устной речи: чтения, пересказа, монологического высказывания, диалога.



**«Риск-менеджмент в общеобразовательной организации как инструмент управления качеством образования»**

**Сроки обучения:** 02.10.2023-29.11.2023

**Объем часов:** 36

**Стоимость:** 7 500 (за счет субвенций, выделенных школам или внебюджета)

**Приглашаем:** руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций.

В результате обучения на курсе обучающиеся:

- 1) Изучат актуальные нормативные акты в сфере управления качеством образования
- 2) Определят пути совершенствования действующей в ОО ВСОКО
- 3) Изучат основные принципы и методы риск-менеджмента
- 4) Научатся определять риски снижения качества образования на основе данных ВСОКО
- 5) Получат навыки выработки управленческих решений в сфере управления качеством и разработки антирисковых программ.



**«Технология проведения развивающих бесед с обучающимися»**

**Сроки обучения:** 01.10.2023-11.11.2023

**Объем часов:** 18

**Стоимость:** 5 000 (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета)

**Приглашаем:** учителей, классных руководителей, тьюторов и других педагогических работников общеобразовательных организаций.

Участники курса:

- получат представление о технологии проведения индивидуальной развивающей беседы как эффективного инструмента формирования регулятивных универсальных умений обучающегося — целеполагания, самопроектирования, построения индивидуальной траектории развития;
- освоят методы эффективной коммуникации с обучающимися и их родителями для создания условий взаимопонимания и взаимодействия по достижению образовательных результатов.



**«Организация методической деятельности педагогов в образовательной организации»**



<p><b>Сроки обучения:</b> октябрь-ноябрь 2023  <b>Количество часов:</b> 18  <b>Стоимость:</b> 6 000 руб. (за счет субвенций, выделенных образовательной организации или внебюджета)  <b>Приглашаем:</b> заместителей руководителей образовательных организаций, учителей-методистов.</p> <p>Слушатели курсов будут ознакомлены с современными трендами образования, с эффективными технологиями, приемами, практиками и методиками конструирования современного урока по ФГОС.</p> <p><b>Данный курс необходим для педагогов, планирующих получить категорию «учитель-методист».</b></p>	
<p><b>«Технологии наставничества в контексте формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогов общеобразовательных организаций»</b></p> <p><b>Сроки обучения:</b> 15.10.2023-10.11.2023  <b>Количество часов:</b> 18  <b>Стоимость:</b> 5 000 руб. (для педагогов г. Екатеринбурга - бесплатно за счет муниципального задания Екатеринбургского Дома Учителя, для педагогов Свердловской области и РФ - за счет внебюджета и субвенций, выделенных школам)  <b>Приглашаем:</b> педагогов-наставников общеобразовательных организаций.</p> <p>Слушатели курсов получают алгоритм работы по подготовке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов. Познакомятся с эффективными технологиями наставничества: развивающие беседы, ОРИП, коучинг, менторинг, Lesson Study, метод сильного вопроса и т.д. Научатся анализировать модели, типы и этапы реализации наставничества в ОО, механизмы формирования наставнических пар, формы организации эффективного взаимодействия.</p> <p><b>Данный курс необходим для педагогов, планирующих получить категорию «учитель-наставник».</b></p>	  
<p><b>«Внедрение технологий критериального оценивания в контексте объективного оценивания обучающихся»</b></p> <p><b>Сроки обучения:</b> 15.09.2023-05.10.2023  <b>Объем часов:</b> 16  <b>Стоимость:</b> для педагогов г. Екатеринбурга - бесплатно (за счет муниципального задания Екатеринбургского Дома Учителя)</p>	

**Приглашаем:** педагогических работников общеобразовательных организаций.

Слушатели научатся анализировать и применять нормативную базу для внедрения критериального оценивания в образовательной организации, освоят технологии критериального оценивания, создадут критериальные матрицы к учебным заданиям для оценивания образовательных результатов в условиях реализации требований ФГОС.

**«Оценивание достижений планируемых результатов освоения ФООП НОО, ООО, СОО в контексте реализации требований ФГОС НОО, ООО, СОО»**

**Сроки обучения:** 11.09.2023-11.10.2023

**Объем часов:** 24

**Стоимость:** 3 700 (субвенции Екатеринбургского Дома Учителя)

**Приглашаем:** педагогические работники и заместители ОО.

Участники курсов научатся анализировать и применять нормативную базу для внедрения критериального оценивания в образовательной организации, освоят технологии критериального оценивания, создадут критериальные матрицы к учебным заданиям для оценивания образовательных результатов в условиях реализации требований обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО и внедрению ФООП.



**«Технологии развития детских инициатив в воспитательном процессе класса и школы»**

**Сроки обучения:** 15.09.2023-17.10.2023

**Объем часов:** 18

**Стоимость:** 3 300,00 (субвенции Екатеринбургского Дома Учителя)

**Приглашаем:** педагоги - классные руководители образовательных организаций.

В рамках обучения Вы узнаете:

- Что такое инициатива?
- Как создать условия для проявления и реализации детской инициативы?
- Какие форматы и технологии использовать при реализации детской инициативы?

Разработаете:

- Игровую модель (игру) для повышения социальной



успешности и активной жизненной позиции обучающихся.

- Систему стимулирования и мотивации для реализации детских инициатив.

**«Актуальные аспекты преподавания физической культуры в условиях реализации обновленных ФГОС НОО, ООО и СОО при освоении ФООП»**

**Сроки обучения:** 15.09.2023-15.11.2023

**Объем часов:** 36

**Стоимость:** 7 000 (субвенции Екатеринбургского Дома Учителя)

**Приглашаем:** педагогов по физической культуре общеобразовательных организаций, учреждений дополнительного образования.

Программа направлена на развитие профессиональных компетенций учителей физической культуры.

На курсе раскрываются следующие темы:

- Развитие основ коммуникативных навыков на примере простейших упражнений из арсенала тэг-регби.
- Моделирование игровых ситуаций средствами подвижных игр.
- Использование подвижных игр при обучении техники владения мячом.
- Методические особенности проведения уроков физической культуры с элементами регби в средней и старшей школе.



**«Искусство самостоятельного мышления: как задавать продвигающие вопросы»**

**Сроки обучения:** 01.11.2023-15.11.2023

**Объем часов:** 36

**Стоимость:** 7 500 (субвенции Екатеринбургского Дома Учителя)

**Спикер – Карастелёв Вадим Евгеньевич**

**Приглашаем:** педагогических работников и заместителей общеобразовательных организаций.

Вопрошание, или искусство задавать вопросы, — один из древнейших методов активного обучения, известный ещё со времён Античности.

Сейчас обучение и развитие через вопрошание стало актуально как никогда в связи с тем, что современное образование ориентируется на активную роль учащихся, учителей и родителей



**«Подготовка педагогов к прохождению процедуры аттестации»**

**Сроки обучения:** 18.09.2023-09.10.2023

**Слушатели:** педагогические работники образовательных организаций.

**Продолжительность:** 18 часов

**Стоимость:** 5000 рублей (субвенции, выделенные образовательной организации или внебюджет)

В результате обучения на курсе обучающиеся узнают:

- нормативно-правовые акты, регламентирующие процедуру аттестации педагогических работников;
- как правильно написать заявление на аттестацию;
- о чем писать в аналитическом отчете;
- разница в требованиях к первой и высшей квалификационной категории;
- какие курсы повышения квалификации для педагогов учитываются при аттестации;
- как правильно создать презентацию;
- как правильно составить защитное слово;
- какие материалы представить для ознакомления комиссии.



**План-график проведения городских конкурсов профессионального мастерства в 2023/2024 учебном году**

<b>Конкурс</b>	<b>Заочный этап, сроки завершения приёма документов и конкурсных материалов</b>	<b>Финальный этап</b>
<b>Кадровый резерв</b>	11.09.23-29.09.23	23.04.24-26.04.24
<b>Учитель года</b>	20.09.23-25.09.23	20-24.11.23
<b>Педагогический дебют</b>	02.10.23-06.10.23	11.12.23-15.12.23
<b>Воспитать человека</b>	07.11.23-10.11.23	15.01.24-19.01-24
<b>Руководитель ДОО</b>	25.12.2023 -26.01.24	28.02.24
<b>Заместитель ОО</b>	27.11.23-04.12.23	12.02.24-16.02.24
<b>Педагог-психолог</b>	До 19.02.2023	11.03-20.03.2024
<b>Воспитатель года</b>	15.01.24-22.01.24	25.03.24-29.03.24
<b>Методист года</b>	05.02.24-09.02.24	01.04.24-05.04.24
<b>Сердце отдаю детям</b>	01.03.24-15.03.24	До 29.04.24

<b>Фестиваль «Урок в музее»</b>	ноябрь 2023	март 2024
<b>Конкурс методических разработок</b>	01.10.2023	01.12.2023
<b>Фестиваль наставнических пар «Педагогический тандем»</b>	10.01.2024	19.04.2024



МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя» выпускает научно-практический сетевой журнал «Вестник Екатеринбургского Дома Учителя» (ВЕДУ).

*Наш журнал имеет Международный стандартный номер сериального издания (ISSN: 2782-4128). Периодичность выпусков – 6 раз в год.*



В Журнал принимаются публикации (ранее нигде не опубликованные) по проблемам образования, педагогических и психологических аспектов профессиональной деятельности за авторством педагогических и руководящих работников образовательных организаций, практикующих в образовательной сфере



всех уровней.

*Мы готовы рассмотреть ваши материалы для публикации в научно-практическом журнале.*

Подробно ознакомиться с журналом можно на официальном сайте: [https://domuchitela.profiedu.ru/?section\\_id=36](https://domuchitela.profiedu.ru/?section_id=36)

Свои материалы высылайте на электронную почту: [domuchitela@yandex.ru](mailto:domuchitela@yandex.ru)

## Печатные методические пособия Екатеринбургского Дома Учителя

- Конструктор современного урока
- Наставничество-Открытки
- Методический набор карточек «Педагогическая флотилия» в 4х частях: Коммуникация, Креативность, Критическое мышление, Коллаборация
- Набор карточек «Игра команда на подбор»
- Блокнот Счастья или Настольная книга счастливого руководителя

*(по вопросу приобретения методических пособий обращаться по тел. +7 953 053-67-14- Алена Сергеевна Соловьева (Whats App , Telegram) [solovevaas2021@gmail.com](mailto:solovevaas2021@gmail.com))*

**Приглашаем!**

## **БИБЛИОТЕКА. ЧИТАЛЬНЫЙ ЗАЛ**



**Екатеринбург, улица Воеводина, 4**  
Формирование библиотечного фонда периодическими изданиями на бумажном носителе, а также электронными журналами

**Фонд Читального зала составляют:**

- Учебники и учебно-методическая литература
- Справочная литература: Энциклопедии, отраслевые словари, справочники
- Художественная литература
- Краеведческая литература
- Редкие книги
- Музей (книги по педагогической деятельности Уральского региона с конца XIX в. до сер. XX в.)
- Фонд периодических изданий (периодика с 20-х годов XX века)
- Электронные издания

Заведующая библиотекой

**Игнатюк Наталья Ивановна**

Контактный телефон: +7 919 389-34-81

E-mail библиотеки: [edu.biblio.1924@gmail.com](mailto:edu.biblio.1924@gmail.com)



Новый формат сотрудничества городов России

**ВЗАИМООБУЧЕНИЕ  
ГОРОДОВ**

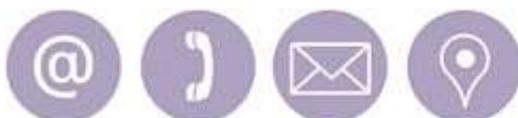
С целью презентации успешного опыта работы приглашаем образовательные организации города Екатеринбурга для участия во Всероссийском проекте «Взаимообучение городов», модератором которого выступает ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» (Москва). Предложите тему и формат события по QR-коду.



Наша группа  
в ВКонтakte  
[https://vk.com/ekb\\_edu](https://vk.com/ekb_edu)



Официальный сайт:  
<https://domuchitela.profiedu.ru/>



620014, Свердловская обл, г Екатеринбург, ул Антона Валека,  
стр 8, офис 305  
Телефоны: 8(343) 304- 12-48, 8(343) 304-12-49  
E-mail: [domuchitela@yandex.ru](mailto:domuchitela@yandex.ru)

Уважаемые коллеги,  
от всей души поздравляем вас  
с Годом педагога и наставника.  
Желаем Вам здоровья, вдохновения и процветания!

С уважением и благодарностью к Вашему труду, команда  
Екатеринбургского Дома Учителя!