

ISSN: 000-000-000

2022

**Вестник  
Екатеринбургского  
Дома  
Учителя**



**Новый вектор  
развития**

## СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА:

***Крюкова А.М.***

Модель 3Т: тренды, тенденции, технологии..... 3

***Удинцева Н.Б.***

Изучение профессиональных дефицитов общеобразовательных организаций, отнесенных к школам с низкими образовательными результатами..... 9

***Понятовская Т.Е.***

Выявление профессиональных дефицитов классных руководителей общеобразовательных организаций города Екатеринбурга..... 14

***Ларионова С.В.***

К вопросу об оценке степени сформированности мотивационной среды, выявлению профессиональных дефицитов и определению стиля принятия управленческих решений у руководителей общеобразовательных организаций МО «Екатеринбург»..... 21

***Ларионова С.В., Щепеткина Е.С.***

О результатах анкетирования педагогических работников общеобразовательных организаций в рамках мониторинга муниципальной системы оценки качества образования в 2021/2022 учебном году..... 37

***Крюкова Е.М., Удинцева Н.Б.***

Результаты анкетирования руководителей общеобразовательных организаций в рамках мониторинга внедрения ФГОС СОО..... 51

Крюкова Елена Михайловна

krukovaam@mail.ru

директор МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

### **Модель 3Т: тренды, тенденции, технологии**

**Аннотация.** В научной статье даются такие определения, как персонализация, геймификация, тренды, технологии, тенденции образования, непрерывное обучение, релевантно ориентированное обучение и многие другие. Автор раскрывает характеристики современного образования и обучения, рассматриваются модели смешанного обучения в современной школе. Уделяется внимание моделям наставничества и дается характеристика каждой модели на основе нормативных правовых документов. Рассматривается такой метод обучения – как взаимное обучение, построенное на сотрудничестве.

**Ключевые слова.** Обучение, персонализация, геймификация, модели наставничества, смешанное обучение, взаимное обучение.

Kryukova E. M.

krukovaam@mail.ru

director of MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»

Yekaterinburg

### **Model 3T: trends, trends, technologies**

**Annotation.** The scientific article provides definitions such as personalization, gamification, trends, technologies, educational trends, continuous learning, relevant-

oriented learning, and many others. The author reveals the characteristics of modern education and training, considers models of mixed learning in a modern school. Attention is paid to mentoring models and a description of each model is given on the basis of regulatory legal documents. This method of teaching is considered as mutual learning based on cooperation.

**Keywords.** Training, personalization, gamification, mentoring models, blended learning, mutual learning.

Мир меняется быстро... Меняется школа... Мы сегодня в поиске нового содержания, новых форм методик обучения в контексте трендов развития современного образования. Важно знать, понимать эти тренды и учитывать в своей работе.

Современное образование личностно-ориентировано, тема персонализации давно вызывает интерес в сфере образования. Персонализация основана на умении обучающихся анализировать собственные потребности и возможности, и самостоятельно выбирать программу обучения [1, с. 71]. Персонализация ставит ученика в центр образовательной Вселенной и дает ему возможность самостоятельно решать «Чему? Как? Когда?» учиться.

В современном мире важно уметь взаимодействовать с другими. Ориентация на сотрудничество – это не только актуальный тренд в сфере образования, но и неотъемлемая черта любого современного работника или организации. Результаты исследований подтверждают, что в процессе совместной деятельности каждый участник привносит свои знания, навыки, опыт, идеи. А совместное творчество и коллегиальная деятельность всех членов группы создает уникальный, так называемый, коллективный разум.

Традиционно цели образования определялись набором знаний, умений, навыков, которыми должен обладать выпускник. Сегодня этот подход недостаточный. Социуму нужны выпускники, готовые к включению в дальнейшую жизнедеятельность, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. А это во многом зависит как от полученных знаний, умений, навыков, так и от компетенций.

Геймификация сегодня – эффективный инструмент для обучения. Интегрированные в урок игровые механики улучшают мотивацию и уровень включенности обучающихся [2, с. 241-323]. Игровые практики облегчают усвоение сложной информации, способствует эффективному запоминанию материала, развивают умение работать в команде и учат сразу же применять новые знания на практике. Игры намного быстрее и проще развивают у обучающихся Soft skills.

Цифровая эра требует не только новых умений от выпускников школ, но и другого подхода к организации самого обучения.

Под цифровизацией понимается внедрение цифровых программ, формирование онлайн среды, разработка новых систем управления обучения, развитие системы универсальной для идентификации учащегося и создание цифрового пространства в образовательной организации. Значимая роль в данном процессе за повышением ИТ-навыков педагогов и обучающихся.

Современный мир меняется с беспрецедентной скоростью. Наилучший способ справиться с нестабильностью развить способность быстро адаптироваться к новым условиям. Непрерывное обучение – значимый фактор такой адаптации [3]. Очень важно сформировать у обучающихся мотивацию к непрерывному образованию, а сделать это можно только педагог, который сам ежедневно находится в профессиональном поиске эффективных образовательных ответов. Все эти тренды нашли отражение в национальных проектах образования.

Обратим внимание на основные тенденции развития современного образования. Релевантно ориентированное обучение – это методология и усвоение новой информации возможна только при наличии точки соприкосновения с личным опытом и знаниями ученика в понятной ученикам среде, связанной с изучаемой темой [4, с. 23-27]. В музее в планетарии театре на природе. Научить учиться вот главная задача современного образования. Важно помочь педагогу и обучающимся овладеть навыками работы с образовательными платформами сделать выбор социальных групп включиться в процесс неформального образования и самообразования для того, чтобы научиться непрерывно и эффективно развиваться в течение всей жизни. Современное образование должно научить ребёнка применять знания в реальной жизни для этого нужно развивать функциональную грамотность.

Развитие Hard (жестких специальных) и Soft (гибких) навыков должно быть сбалансировано и скоординированного во имя главной цели образования. Очень важен сегодня баланс между Stem и Steam образованием, так как наряду со специальными технологическими умениями сегодня актуальны навыки креативности и творчества. Обучение на основе сценария – это один из способов онлайн обучения направлен на развитие проактивного подхода к учёбе [5, с. 57-61]. Онлайн-обучение – это получение знаний и навыков при помощи компьютера или другого гаджета в режиме здесь и сейчас [6, с. 47].

Модели смешанного обучения важно использовать целесообразно, выбирая для дистанционного обучения одни образовательные цели и задачи, а для оффлайн обучения другие. Мобильное образование включает в себя мобильные обучающие платформы, а также использование в обучении возможностей планшетов и смартфона. Стратегии в виртуальной и дополненной реальности искусственного интеллекта продолжают оказывать сильное воздействие на образование.

Персонализированное образование – это уважение уникальности каждого учащегося, а индивидуальный стиль обучения – это не что иное как ряд концепций

основанных на различных предпочтениях способах получения информации для движения цели по индивидуальному образовательному треку [7, с. 319]. Персонализация образования подразумевает создание учеником собственной уникальной среды обучения со всеми инструментами и материалами необходимыми чтобы сделать образование эффективным и приятным. Адаптивное обучение предполагает наличие условий, для которых учитывается скорость, точность выполнения заданий учащимися на основе чего происходит корректировка программы создаются задачи и формируется оптимальный способ стимуляции деятельности. Значимую роль для развития играет широкополосная среда.

Взаимное обучение – это метод обмена опытом и знаниями, построенный на сотрудничестве [8, с. 264]. Главное преимущество проблемно-ориентированного обучения поиск обучающимися информации в группах или самостоятельно и освоения новых путей решения проблемы. В процессе проектно-ориентированного обучения ученики хорошо усваивают новые знания и отвечают не только за собственную деятельность, но и общий результат командной работы.

Формированию коммуникативных универсальных учебных действий также способствует обучение с использованием социальных медиаресурсов. Во время игры дети непрерывно учатся. Игрофикацию, чтобы достичь желаемых результатов, необходимо рассматривать как полноценную систему, которая содержит: первое – динамику со своим сюжетом, стилем повествования, целями и задачами; второе – механику с набором правил, двигателем; третье – систему мотиваторов и стимулов с рейтингами уровнями и медалями [9].

Edutainment (от англ. «education» (образование) и «entertainment» (развлечения)) – это обучение с элементами развлечения. Уникальная возможность завоевать внимание современных детей, уместно используя материал развлекательных жанров, таких как мультфильмы. Кино, радио, и телепередачи. Серьезные игры традиционно посвящены очень важным темам таким как защита экологии борьба с неравенством актуальными вопросами медицины [10, с. 20-30].

Тенденции образования реализуются при помощи современных образовательных технологий. Главное слово по ФГОС – это воспитание. Выполнение главной задачи воспитания помогут уже проверенные временем технологии воспитания. Большое внимание сегодня уделяется системе наставничества и наряду с пятью моделями наставничества:

- ученик-ученик,
- ученик-студент,
- ученик-работодатель,
- студент-работодатель.

Наибольшую пользу может принести внедрение на всех уровнях образования технология наставничества. Педагог работает с будущим, но никто из нас не знает кем оно будет, поэтому одна из главных образовательных задач научить детей

проектированию в контексте урока, внеурочной деятельности, в работе над индивидуальным проектом<sup>1</sup>.

Федеральный образовательный стандарт диктует нам новые подходы к системе оценивая новой технологии, которая помогает создать эффективную персонализированную среду обучения с ситуацией успеха для каждого. Конвергентность образования – одно из ведущих направлений. Значимая роль принадлежит технологии метапредметного характера. На рынке труда особенно востребованы выпускники с навыками аналитической работы. Для того чтобы научить детей анализировать синтезировать классифицировать материал необходимо в системе развивать критическое мышление [11]. Коммуникативные универсальные учебные действия, такие как умение слушать других и отставить свою позицию умение организовывать учебное сотрудничество умение адекватно формулировать оценку своим и чужим действием эмоциям играют большую роль в социализации человека. Есть современные образовательные технологии, которые в течение уже нескольких десятилетий подтверждают свою эффективность, когда они не точечно и эпизодически, а в системе используются в образовательном процессе. Мудрец сказал: «Если ты не знаешь куда плыть тебе никогда не будет попутного ветра», зная тренды понимая тенденции и внедряя эффективные образовательные технологии можно создать среду достойных образовательных результатов в атмосфере счастливого детства.

### **Библиографический список**

1. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2000. – 176 с.
2. American Society for Training & Development (ASTD) – «The Deinitive Reference for Training & Development», 2014. – p. 984.
3. Сундалов М. Непрерывное обучение главный тренд XXI века. URL: <https://gb.ru/posts/nepriyvnoe-obuchenie-glavnyj-trend-xxi-veka> (дата обращения: 19.01.2022 г.).
4. Тренды современного образования – Алматы: ТОО «Bilim Media Group», 2017. – 326 с.

---

<sup>1</sup> Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

5. Дао Тхи Нгок Ань. Педагогический сценарий как элемент симуляционного обучения на основе сценария программ телевидения в рамках курса «Педагогика» для студентов-педагогов // Молодой ученый, 2018. – № 43 (229). – С. 57-61.

6. Словарь терминов и понятий цифровой дидактики / Рос. гос. проф.-пед. ун-т; авт.-сост.: Ломовцева Н. В., Заречнева К. М., Ушакова О. В., Ярина С. Ю., – Екатеринбург: РГППУ: Ажур, 2021. – 84 с.

7. Вишнякова С. М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с.

8. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М.: Большая рос. энцикл., 2002. – 527 с.

9. Олейник Ю.П. Игрофикация в образовании: к вопросу об определении понятия // Современные проблемы науки и образования, 2015. – № 3. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?Id=20103> (дата обращения: 20.01.2022).

10. Клецкий, М.Е. Человек изобретающий // Справочник руководителя учреждения культуры, 2011. – № 11. – С. 20-30.

11. Смелова, В. Г. Я – исследователь: программа конвергентного образования: методические рекомендации по организации и проведению учебных занятий. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 316 с. URL: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=566887](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=566887) (дата обращения: 20.01.2022).



УДК 371.113.1

Удинцева Наталья Борисовна

nata.kretova.76@mail.ru

заместитель директора

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

**Изучение профессиональных дефицитов  
общеобразовательных организаций, отнесенных к школам  
с низкими образовательными результатами**

**Аннотация.** Автор научной статьи рассматривает состояние проблем, связанных с профессиональной деятельностью общеобразовательных организаций, отнесенных к школам с низкими образовательными результатами. В научной статье анализируются полученные результаты анкетирования руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций. В статье подробно рассматриваются не только профессиональные дефициты, но и пути решения выявленных проблем. А также сформирован перечень направлений, которые помогут в решении профессиональных задач.

**Ключевые слова.** Школы с низкими образовательными результатами, профессиональные дефициты, пути решения профессиональных проблем.

Udintseva N. B.

nata.kretova.76@mail.ru

associate director of MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»

Yekaterinburg

## **Study of professional deficits of general education organizations classified as schools with low educational results**

**Annotation.** The author of the scientific article examines the state of problems related to the professional activities of general education organizations classified as schools with low educational results. The scientific article analyzes the results of the survey of heads (deputy heads) of educational organizations. The article discusses in detail not only professional deficits, but also ways to solve the identified problems. And also a list of directions has been formed that will help in solving professional tasks.

**Keywords.** Schools with low educational results, professional deficits, ways to solve professional problems.

Работа со школами с низкими результатами обучения (ШНОР) и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях (ШНСУ) является одним из приоритетов региональной образовательной политики [1, с. 16].

Содержательные аспекты деятельности в каждом конкретном случае по переводу школы в новое качественное состояние, определяются программой перехода в эффективный режим работы, которая строится на основе тщательной самодиагностики, определения проблемных зон (точек западания) и выявления сильных сторон как ресурса преобразований, а также определения приоритетов (ключевых направлений преобразований). Итак, отправная точка определена, разработан комплекс мер по улучшению образовательной результативности в школе, запущены процессы преобразования. И здесь закономерно возникает вопрос - каким образом определить в том ли направлении школа движется и будет ли гарантирован переход в эффективный режим работы? Чтобы получить ответ на данный вопрос, в школе, реализующей программу перехода, должна осуществляться комплексная оценка на основе мониторинга реализации программы [2, с. 10].

Методика комплексного анализа процесса перехода школы в эффективный режим работы базируется на модели эффективной школы, определяющей портрет эффективной школы как школы, в которой:

- 1) учение находится в центре школьной деятельности;
- 2) весь школьный коллектив функционирует как единое целое;
- 3) школьная культура – ценности, убеждения и поведение всех, вовлеченных в жизнь школы, – являются позитивными [3, с. 47].

На основе анализа результатов мониторинга и выявления факторов, обусловивших улучшение (или ухудшение) результатов школы по вышеназванным показателям, педагогический коллектив может определить комплекс мер по изменению ситуации (улучшению).

Путем ранжирования полученных результатов, были выявлены наиболее часто встречающихся профессиональных проблем и путей решений:

- 5 профессиональных проблем

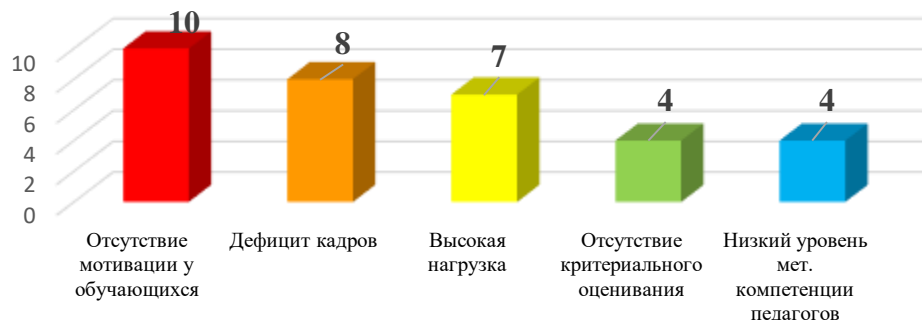


Рисунок 1. Ранжирование профессиональных проблем.

- 6 путей решения профессиональных проблем

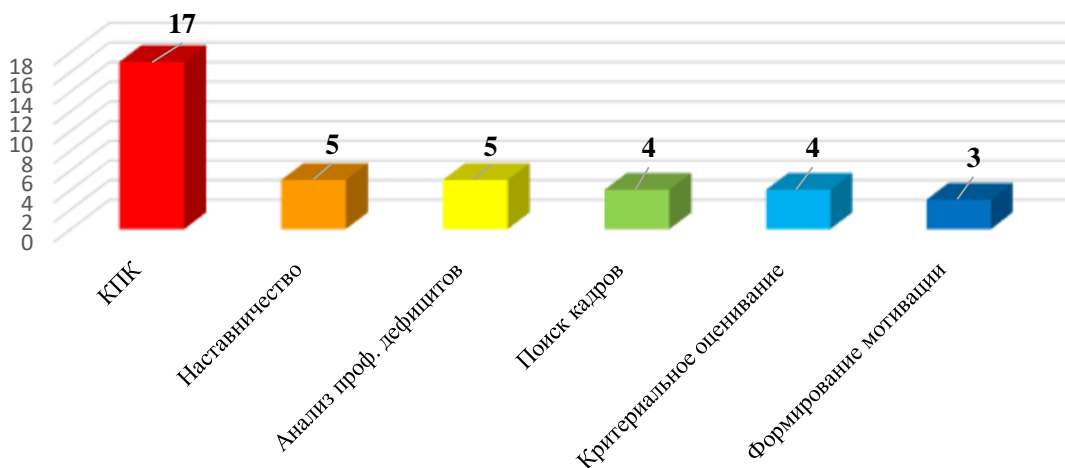


Рисунок 2. Ранжирование решений по профессиональным проблемам.

Одним из существенных изменений в школе в процессе перехода в эффективный режим работы является улучшение преподавания, которое неразрывно связано с профессиональной компетенцией педагога. Оценка уровня профессиональных компетенций педагогов ШНОР и ШНСУ нацелена на повышение их уровня профессионализма путем выявления и организации целенаправленной деятельности по преодолению дефицитов предметных и метапредметных 13 компетенций.

Метапредметные компетенции – способность и готовность педагога к решению универсальных профессиональных задач, связанных с ключевыми

умениями и навыками работать с информацией, проводить исследование, выстраивать эффективную коммуникацию, реализовывать функции управления и самосовершенствоваться [4, с. 22-40].

Из проведенного опроса можно сделать вывод, что наиболее эффективный путь решения выявленных проблем – это прохождение КПК (курсов повышения квалификации):

Таблица 1. Перечень курсов повышения квалификации.

<b>Кол-во</b>	<b>Направление КПК</b>
5	Корпоративное обучение по критериальному и оценивающему оцениванию
3	Практико-ориентированное обучение для педагогов
3	Повышение мотивации обучающихся
3	Стажировка для молодых педагогов
1	Устранение кадрового дефицита
1	Повышение метапредметной некомпетентности педагогов
1	Тьюторство в образовательной организации
1	Повышение имиджа школы
1	Профилактика профессионального выгорания
1	Обучение разных категорий обучающихся

Эффективная школа – это школа, которая, прежде всего, способна преодолевать образовательное неравенство и компенсировать дефициты образовательных возможностей для разных категорий обучающихся (одаренные дети, дети с ОВЗ, дети с девиантным поведением, дети из семей с проблемами социально-экономического плана и др.) [5, с. 10]. В том числе и посредством систематической оценки процесса реализации программы перехода в эффективный режим работы. Что позволит принять обоснованные управленческие решения по корректировке действий, предупреждению отклонений, на основе анализа полученных данных, тем самым обеспечить достижение нового качественного состояния, характеризуемого как эффективная школа.

### **Библиографический список**

1. Методика оказания адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся. – М.: ФИОКО, 2020. – 45 с.

2. Методика комплексного анализа процесса перехода школы в эффективный режим работы: методические рекомендации / Алферова А.Б., Куприянова Г.В.,

Никитина Ю.С., Сальникова Ю.Н.; под ред. Г.В. Куприяновой. – Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2020. – 52 с.

3. Перевод школы в эффективный режим работы. Улучшения образовательных результатов / Сост. Пинская М.А., – сборник информационно-методических материалов для директоров школ и школьных команд. – М.: НИУ ВШЭ, 2013. – 80 с.

4. Доманский В.А., Николаенко С.В. Предметные, общепредметные и метапредметные понятия и компетенции в гуманитарном образовании // Педагогический журнал. 2016. № 2. С. 22-40.

5. Я – эффективный директор: как разработать и реализовать программу улучшения образовательных результатов учащихся школы: учебно-методическое пособие / Сост. Н.В. Бысик и др. – М.: Университетская книга, 2018. – 112 с.

Воинкова Татьяна Евгеньевна

voinkova-te@mail.ru

заместитель директора

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

**Выявление профессиональных дефицитов  
классных руководителей общеобразовательных организаций  
города Екатеринбурга**

**Аннотация.** В данной научной статье автор сделал попытку проанализировать профессиональные дефициты и запросы классных руководителей общеобразовательных организаций города Екатеринбурга. Изучение данной темы происходило посредством проведения анкетирования классных руководителей, по результатам которого был сформирован перечень профессиональных дефицитов на основе кластерного анализа. Далее нами проведен частотный анализ профессиональных проблем и выделено наиболее часто встречающиеся.

**Ключевые слова.** Классное руководство, кластерный анализ, частотный анализ, профессиональные дефициты и запросы.

Voinkova T. E.

voinkova-te@mail.ru

associate director of MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»

Yekaterinburg

**Identification of professional deficits of classroom teachers of educational  
organizations of the city of Yekaterinburg**

**Annotation.** In this scientific article, the author made an attempt to analyze the professional deficits and requests of classroom teachers of educational organizations of the city of Yekaterinburg. The study of this topic was carried out by conducting a questionnaire of classroom teachers, according to the results of which a list of professional deficits was formed on the basis of cluster analysis. Next, we conducted a frequency analysis of professional problems and identified the most common.

**Keywords.** Classroom management, cluster analysis, frequency analysis, professional deficits and queries.

В целях обеспечения единых подходов в организации воспитания и социализации обучающихся общеобразовательных организациях города Екатеринбурга, выявления профессиональных дефицитов и запросов, организации сетевого взаимодействия педагогических работников, осуществляющих классное руководство в соответствии с планом городского ресурсного центра «Модернизация воспитательной деятельности в образовательных организациях города Екатеринбурга на 2020-2030 годы»<sup>1</sup>, планом городской лаборатории классных руководителей образовательных организаций города Екатеринбурга на 2021/2022 учебный год было проведено анкетирование классных руководителей.

Говоря о классных руководителях, мы не можем не сказать об этимологии данного понятия. Классный руководитель – это педагогический работник, в чьи должностные обязанности входит: создание благоприятных условий для индивидуального развития и формирования личности учащегося; создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого учащегося в классе; внесение (при необходимости) корректив в систему воспитания учащегося; помощь в решении проблем, возникающих у учащихся при общении между собой, с учителями, родителями [1, с. 310].

В качестве главнейших функций классного руководителя выступают следующие: диагностическая, организаторская, объединительная, координирующая и развивающая [2, с. 256].

1. *Диагностическая функция* – данную функцию связывают с обязательным всесторонним изучением процесса развития и поведения школьников и определением уровня их воспитанности в учебном процессе и во внеклассной работе. Классному руководителю следует знать состояние здоровья учеников класса и их физического развития, характер домашнего воспитания, межличностные контакты, личностные склонности, потребности и интересы, отношение к учебной деятельности и их успеваемость. Перечисленные данные

---

<sup>1</sup> <https://екатеринбург.рф/жителям/образование/проекты/программы/инновации/воспитание>.

необходимо сообщать работающим в классе учителям для того, чтобы они учитывали их в процессе учебно-воспитательной деятельности.

2. *Организаторская функция.* Эта функция объясняется тем, что участие учащихся во внеклассной деятельности является добровольным. Оно не связано с принуждением школьников, здесь главным является умение классного руководителя организовать внеклассную деятельность таким образом, чтобы она увлекала школьников интересным содержанием, различными формами работы, систематическим поиском новых подходов к ее организации. Ведь даже самые обычные виды работы (Новый год, праздник 8 марта, классный час и т.д.) каждый раз следует проводить по-разному, проводить их в ярких, игровых формах.

3. *Объединительная функция.* Сущность данной функция состоит в том, что важным фактором успешного воспитания является сплочение учеников, здоровая психологическая атмосфера в классе, дружеское общение, забота школьников друг о друге, взаимодействие ученического коллектива. Также следует предотвращать возникновение в классе микрогрупп с негативной направленностью, создавать условия для интересной совместной деятельности учеников.

4. *Координирующая функция* деятельности классного руководителя. Обусловлена функция тем, что так как в классе работают учителя-предметники, возникает необходимость в согласовании их действий и усилий по обучению и развитию учеников, координация их деятельности и осуществления единого педагогического подхода к учащимся. Такую работу нужно проводить с родителями учеников и приобщать их к совместной с классом воспитательной деятельности. В качестве вопросов для такой деятельности могут выступать и пробелы в домашнем обучении школьников, а также разнообразные отклонения в поведении, осуществление внеклассного чтения и т.д.

5. *Развивающая функция.* Ее выполнение требует придания осуществляемой воспитательной работе активного педагогического влияния на формирование личностных качеств школьников: стимулирование их мотивационной сферы, учебно-познавательной самостоятельности, духовно-нравственное и эстетическое развитие, развитие креативных способностей и склонностей и пр.

На основании теоретического материала мы провели анкетирование, в котором приняло участие 88 общеобразовательные организации города Екатеринбурга. Обработав и проанализировав полученные результаты, мы пришли к следующим выводам:

Во-первых, проанализировав профессиональные дефициты [3, с. 29-34], выделенные классными руководителями, как приоритетные, мы сгруппировали их в кластеры [4, с. 9-10]. Всего получилось 29 кластеров.

Таблица 1. Кластеры профессиональных дефицитов классных руководителей

№ кластера	Название кластера
------------	-------------------



1	Работа с родителями
2	Современные технологии в образовании
3	Помощь психолога
4	Нехватка времени на самообразование
5	Недостаточность опыта
6	Отсутствие мотивации у обучающихся
7	Командообразование и лидерство
8	Работа с детьми ОВЗ
9	Работа с документами
10	Проектная деятельность и ИТ
11	Отсутствие МТО для классного руководителя
12	Работа со слабоуспевающими детьми
13	Тайм-менеджмент педагога
14	Работа с детьми-мигрантами
15	Высокая нагрузка
16	Работа с социальными сетями
17	Методические аспекты профориентации
18	Мониторинг в ОО
19	Индивидуальные образовательные маршруты для обучающихся
20	Работа с одаренными детьми
21	Дистанционное обучение
22	Мотивации педагога
23	Воспитание чистоты речи
24	Занятость детей в кружках
25	Нет классного часа в расписании
26	Создание безопасной образовательной среды
27	Преемственность в образовательной организации
28	Эмоциональное выгорание педагога
29	Дисциплина в классе, контроль за общей успеваемостью класса

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональные дефициты классных руководителей разнообразны по своей тематике. Далее, мы провели частотный анализ [5] выявленных кластеров.

Таблица 2. Частотный анализ выявленных кластеров профессиональных дефицитов классных руководителей

<b>№ кластера</b>	<b>Название кластера</b>	<b>Частотность</b>
-------------------	--------------------------	--------------------

1	Работа с родителями	39
2	Современные технологии в образовании	36
3	Помощь психолога	36
4	Нехватка времени	18
5	Недостаточность опыта	16
6	Отсутствие мотивации у обучающихся	14
7	Командообразование и лидерство	12
8	Работа с детьми ОВЗ	9
9	Работа с документами	8
10	Проектная деятельность и ИТ	6
11	Отсутствие МТО для классного руководителя	6
12	Работа с слабоуспевающими детьми	5
13	Тайм-менеджмент педагога	5
14	Работа с детьми-мигрантами	4
15	Высокая нагрузка	4
16	Работа с социальными сетями	3
17	Методические аспекты профориентации	3
18	Мониторинг в образовательной организации	3
19	Индивидуальные образовательные маршруты для обучающихся	3
20	Работа с одаренными детьми	2
21	Дистанционное обучение	2
22	Мотивации педагога	2
23	Воспитание чистоты речи.	1
24	Занятость детей в кружках	1
25	Нет классного часа в расписании	1
26	Создание безопасной образовательной среды	1
27	Преемственность в ОО	1
28	Выгорание	1
29	Дисциплина в классе, контроль за общей успеваемостью класса	1

Для удобства мы поместили 10 наиболее часто встречающихся профессиональных дефицитов в диаграмму:

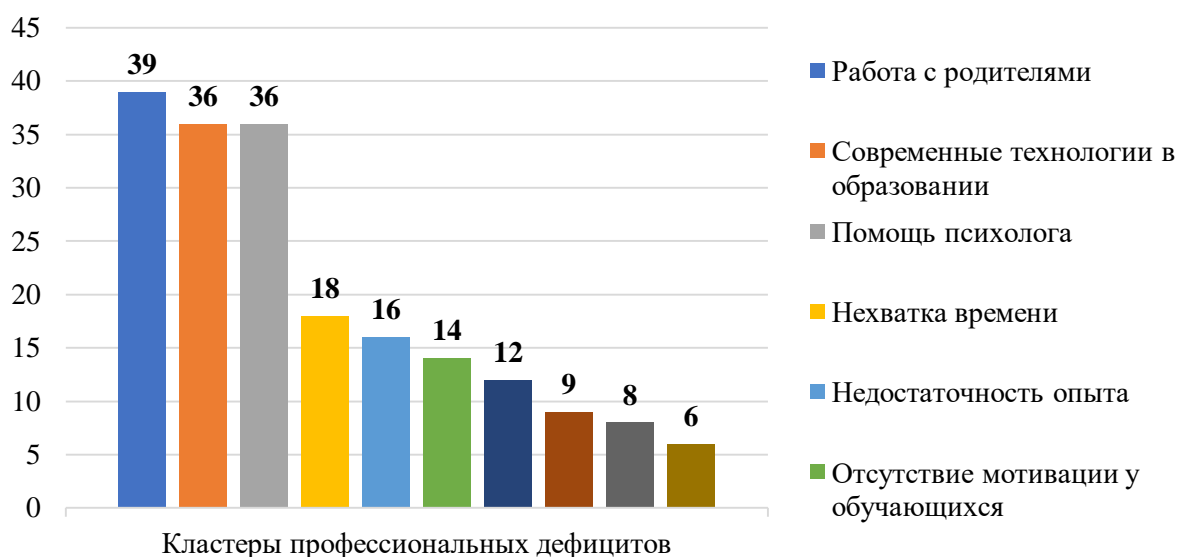


Рисунок 1. Частотный анализ профессиональных дефицитов.

Самыми популярным дефицитом, по мнению классных руководителей является работа с родителями. На втором месте два профессиональных дефицита – это отсутствие знаний по современным технологиям в образовании и помощь квалифицированного психолога. Также педагоги говорят о нехватке времени для саморазвития и проведения работы с обучающимися в связи с чрезмерной нагрузкой.

Таким образом, в общеобразовательных организациях выявлены и проанализированы профессиональные дефициты с точки зрения классных руководителей для оказания адресной методической помощи.

### Библиографический список

1. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
2. Загвязинский В.И. Теория обучения и воспитания: учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям. – М.: Юрайт, 2014. – 314 с.
3. Смирнова С. В. Преодоление профессиональных дефицитов педагогов в системе дополнительного профессионального образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2017. № 3 (32).

4. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Система заданий: учеб. пособие для общеобразовательных организаций / под ред. Асмолова А. Г. – М.: Просвещение, 2016. – 159 с.

5. Коутинхо С. Введение в теорию чисел. Алгоритм RSA. Москва: Постмаркет, 2001. – 328 с. URL: [https://scask.ru/h\\_book\\_intd.php](https://scask.ru/h_book_intd.php) (дата обращения: 12.01.2022).

Ларионова Светлана Владимировна

larionova\_s.v@mail.ru

начальник отдела мониторинга

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

**К вопросу об оценке степени сформированности  
мотивационной среды, выявлению профессиональных дефицитов  
и определению стиля принятия управленческих решений у руководителей  
общеобразовательных организаций МО «Екатеринбург»**

**Аннотация.** В научной статье рассматриваются результаты эмпирического исследования, проведенного в соответствии с Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 28 октября 2021 года № 2078/46/36 «О проведении анкетирования руководителей общеобразовательных организаций в рамках мониторинга муниципальной системы оценки качества образования в 2021/2022 учебном году» проведено анкетирование руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций МО «Екатеринбург».

**Ключевые слова.** Мотивационная среда, стиль принятия управленческих решений, общеобразовательная организация, руководитель, заместитель руководителя.

Larionova S. V.

larionova\_s.v@mail.ru

head of the monitoring Department

MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»

**On the issue of assessing the degree of formation of the motivational environment, identifying professional deficits and determining the style of managerial decision-making among the heads of educational organizations of the MO «Yekaterinburg»**

**Annotation.** The scientific article discusses the results of an empirical study conducted in accordance with the Order of the Department of Education of the Yekaterinburg City Administration dated October 28, 2021 No. 2078/46/36 «On conducting a survey of heads of general education organizations within the monitoring of the municipal system for assessing the quality of education in the 2021/2022 academic year» conducted a survey of heads (deputy heads) of general education organizations of the MO «Yekaterinburg».

**Keywords.** Motivational environment, management decision-making style, educational organization, head, deputy head.

Анкетирование руководителей общеобразовательных организаций состояло из трех анкет: «Опрос руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций», «Анкета по изучению степени сформированности мотивационной среды в образовательной организации для руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций» и «Определение стиля управленческих решений (Карпов А.В.) [1] для руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций». Результаты и анализ проведенного анкетирования представим поэтапно.

**Результаты опроса руководителей (заместителей руководителя) общеобразовательных организаций**

В опросе приняло участие 402 человека, из них 92 руководителя и 310 заместителей руководителя общеобразовательных организаций (ОО) МО «Екатеринбург».

Анализируя стаж работы в данной должности, мы пришли к выводу, что самое большое количество руководителей (заместителей руководителей) занимает эту должность более 10 лет (141 человек, что составило 35,1% от общего числа

респондентов). 90 человек (22,4% от общего числа респондентов) имеют стаж работы в занимаемой должности от 5 до 10 лет. У 68 руководителей (заместителей руководителей) стаж службы варьируется от 1 года до 3 лет, что составило 16,9% от общего числа респондентов. Меньше 1 года занимают управленческую должность в общеобразовательной организации 57 человек (14,2% от общего числа респондентов). Самую малочисленную группу составили руководители (заместители руководителей), стаж работы которых не превышает 5 лет (11,4% от общего числа респондентов).

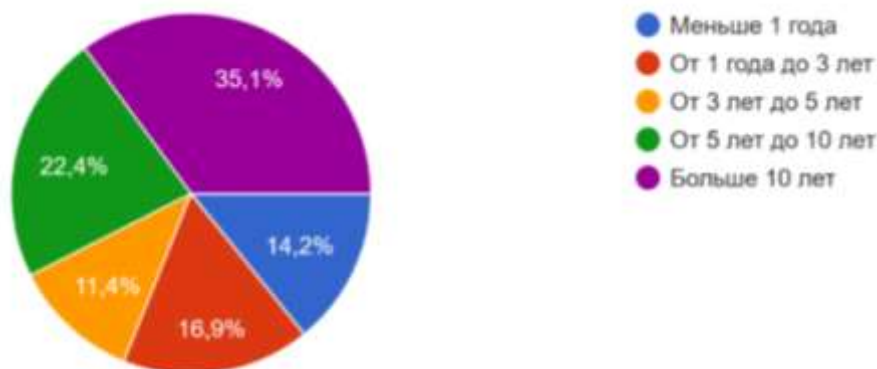


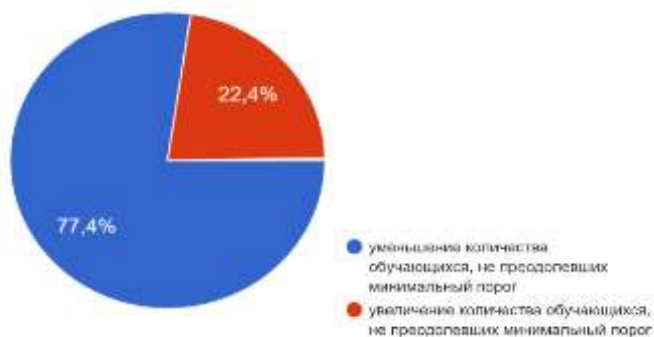
Рисунок 1. Распределение респондентов по стажу работу в занимаемой должности.

Вопросы были условно разделены на 2 блока: вопросы, касающиеся обучающихся и вопросы, касающиеся педагогического коллектива общеобразовательной организации.

### 1 блок – вопросы, касающиеся обучающихся общеобразовательной организации

Анализируя динамику образовательных результатов обучающихся по ОГЭ и ЕГЭ 2021 года по математике и русскому языку в сравнении с 2019 и 2020 годами, можно увидеть следующее:

- динамика образовательных результатов ОГЭ по математике:



- динамика образовательных результатов ОГЭ по русскому языку:

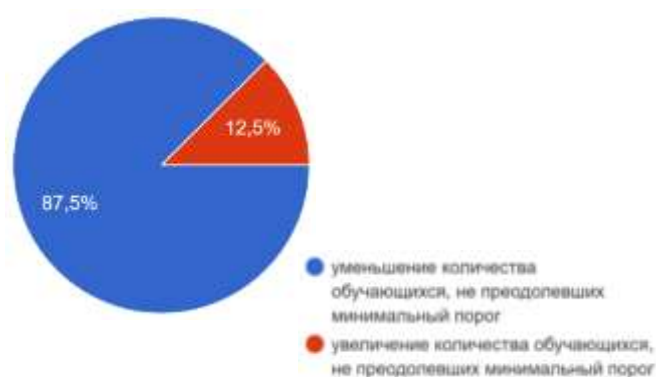
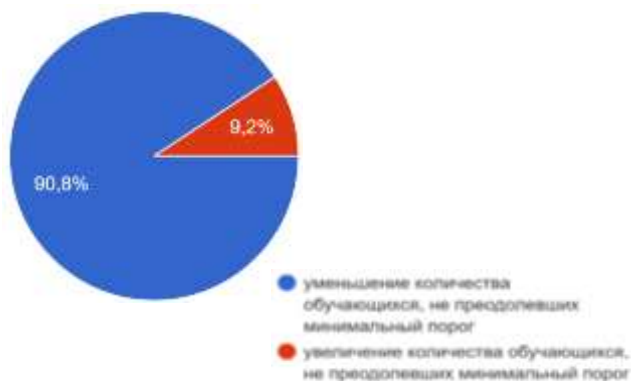


Рисунок 2. Динамика образовательных результатов ОГЭ обучающихся.

- динамика образовательных результатов ЕГЭ по математике:



- динамика образовательных результатов ЕГЭ по русскому языку:

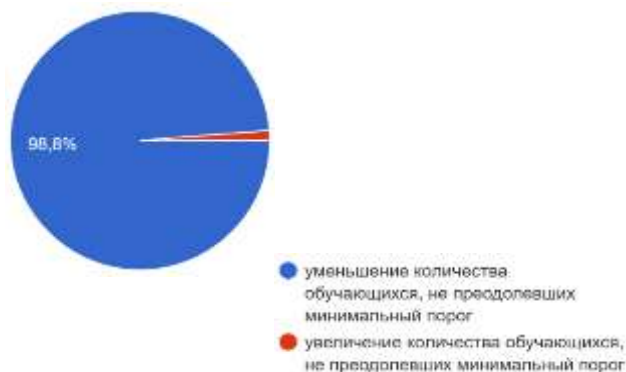


Рисунок 3. Динамика образовательных результатов ЕГЭ обучающихся.

При ответе на вопрос по созданию условий для успешной деятельности обучающихся мы получили следующие результаты.

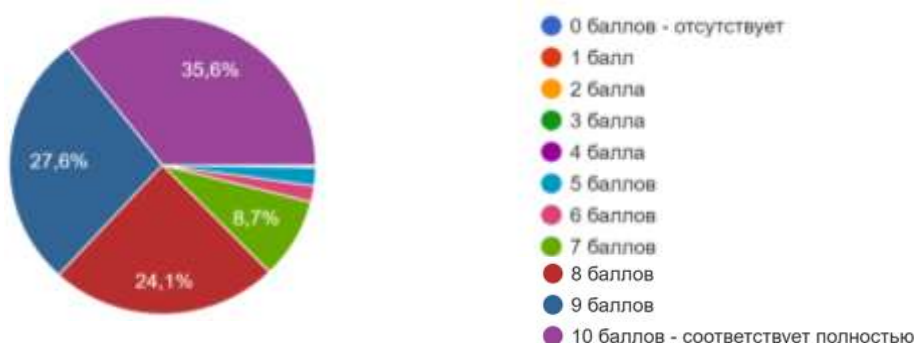


Рисунок 4. Условия для успешной деятельности обучающихся.

Наибольшее количество ответов – соответствует полностью (10 баллов) – выбрали 143 человека; 112 человек отметили вариант ответа – 9 баллов; 97 человек – 8 баллов; 35 человек отметили своим ответом 7 баллов; 8 человек – 5 баллов и меньше всего респондентов выбрали своим ответом 6 баллов.

## **2 блок – вопросы, касающиеся педагогического коллектива общеобразовательной организации**

Во втором блоке опроса руководители (заместители руководителя) отвечали на следующие группы вопросов:

- организация образовательного процесса;
- самоанализ и профессиональные дефициты;
- участие в диагностике и курсах повышения квалификации педагогического коллектива.

### **2.1. Организация образовательного процесса [2]:**

При организации образовательного процесса более 80% (196 человек от общего числа респондентов) педагогов осуществляют самостоятельный поиск



информации с помощью современных информационно-поисковых технологий и лишь 1 респондент выбрал вариант ответа, что не используют современные технологии.

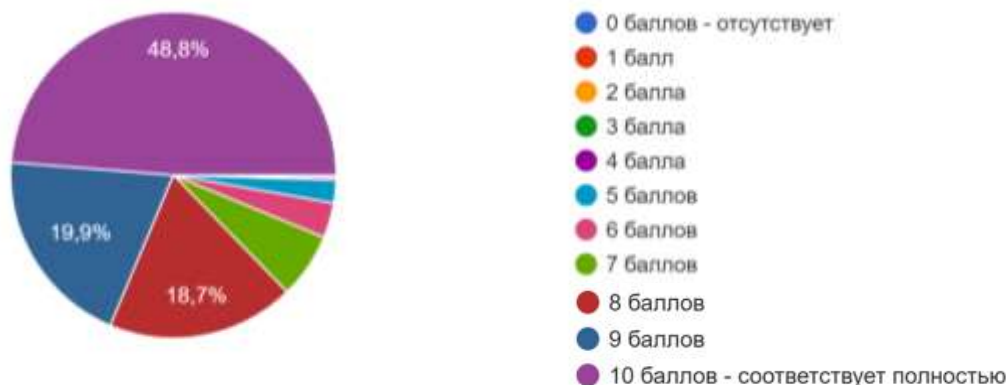


Рисунок 5. Самостоятельный поиск информации с помощью современных информационно-поисковых систем.

При ответе на вопрос, что более 80% педагогов в образовательной организации выявляют в основной образовательной программе специфику особых образовательных потребностей для создания своей рабочей программы (включая региональные, национальные и (или) этнокультурные, личностные, в том числе потребности одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов), только 23,1% (93 респондента из 402) согласились с этим утверждением на 10 баллов, 24,9% (100 респондентов из 402) выбрали своим ответом 9 баллов, 25,9% (104 респондента из 402). И лишь 1 человек (0,2% от общего числа респондентов) оценил этот вопрос на 4 балла.

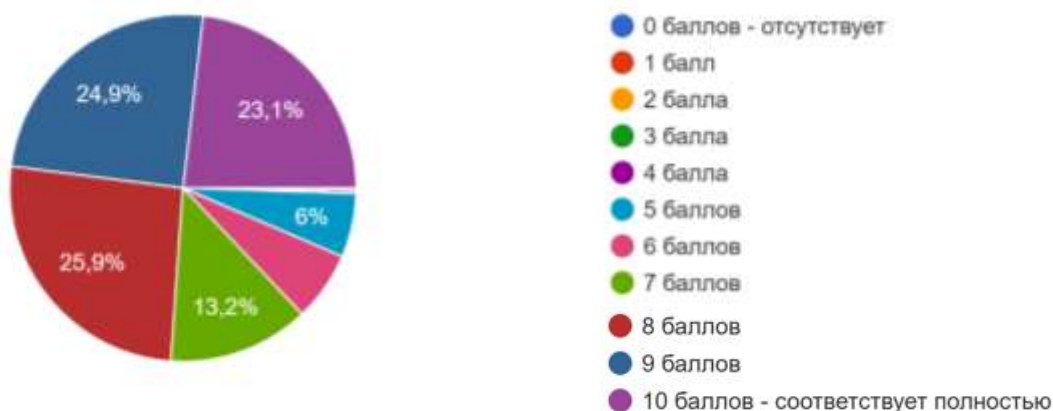


Рисунок 6. Выявление специфики основной образовательной программы для своей рабочей программы.

135 человек, что составило 33,6% от общего числа респондентов выбрали вариант «полностью согласен» на утверждение, что более 80% педагогов в образовательной

организации осуществляют проектную деятельность обучающихся (выполнение индивидуального проекта); 79 человек (19,7% от общего числа респондентов) выбрали своим ответом 9 баллов; 84 человека (20,9% от общего числа респондентов); 3 человека, что составило 0,7% от общего числа респондентов, выбрали своим ответом 3 балла.

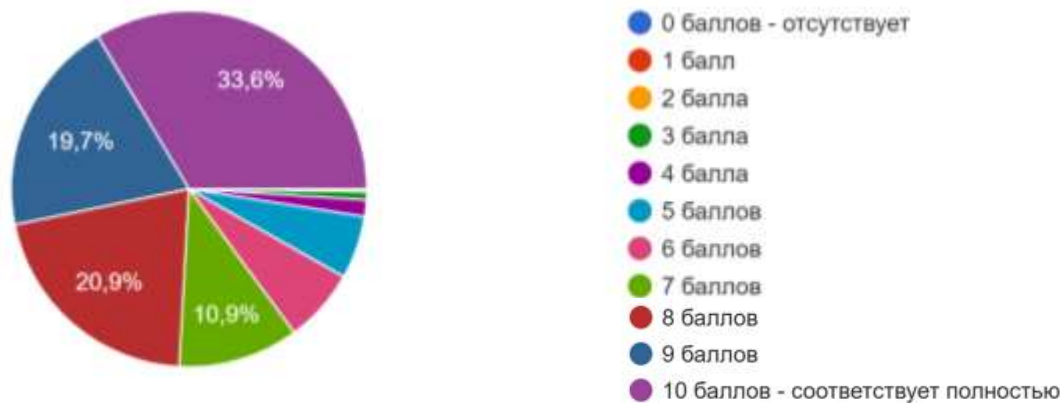
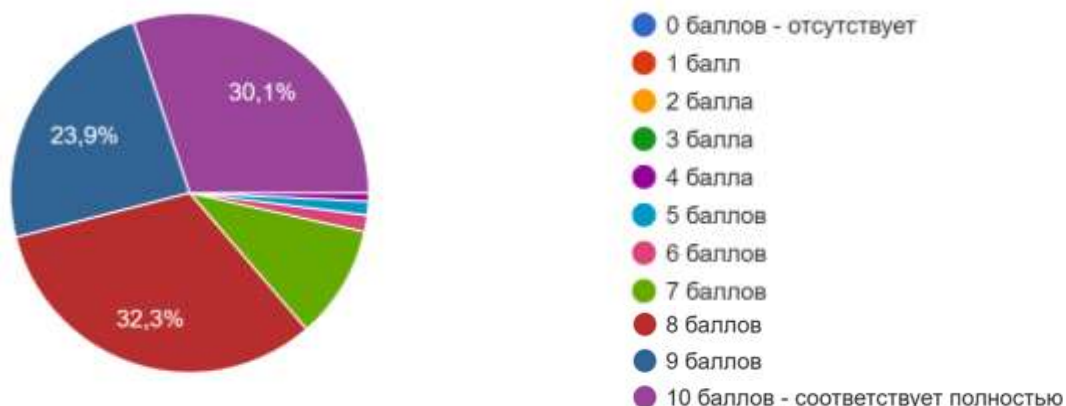


Рисунок 7. Осуществление проектной деятельности обучающихся (выполнение индивидуального проекта).

## 2.2. Самоанализ и профессиональные дефициты<sup>1</sup>:

Большинство респондентов (130 человек из 402, что составило 32,3% от общего числа) поставили 8 баллов при ответе на вопрос «Умею создавать условия для развития всех субъектов образовательного процесса». На втором по количеству ответов – 121 респондент (30,1% от общего числа обследуемых) поставили 10 баллов при ответе на это утверждение. На третьем месте по количеству ответов – 96 человек (23,9% от общего количества респондентов) выбрали вариант – 9 баллов. Самые низкие ответы (4 балла) поставили 3 человека (0,7% от общего количества респондентов) в процессе ответа на данное утверждение.



<sup>1</sup> Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана.

Рисунок 8. Создание условий для развития всех субъектов образовательного процесса.

Самый высокий балл поставили себе 95 (23,6% от общего числа респондентов) руководителей общеобразовательных организаций при ответе на утверждение о формировании внутренней мотивации [3, с. 244] коллег на работу; 9 баллов у 112 человек (27,9% от общего числа респондентов); 117 человек (29,11% от общего числа респондентов) поставили себе 8 баллов. И лишь 4 человека (1% от общего числа респондентов) поставили себе 5 баллов за формирование внутренней мотивации коллег.

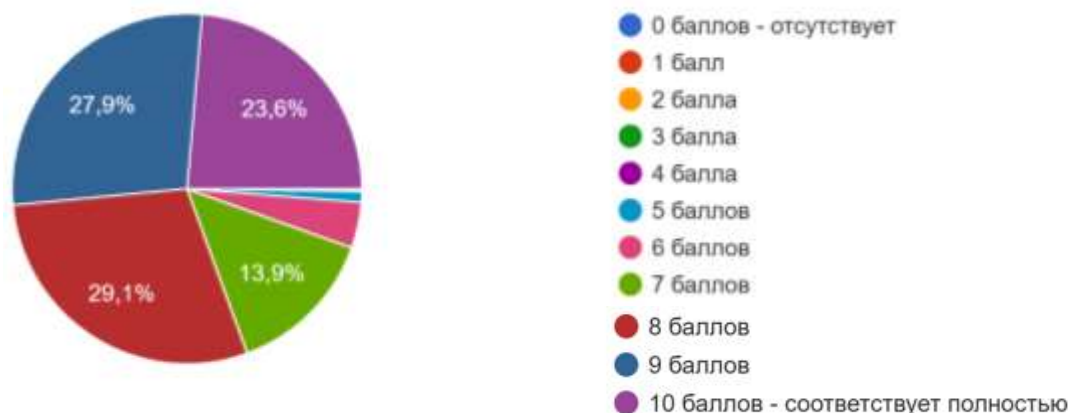


Рисунок 9. Формирование внутренней мотивации у педагогов.

Следующие вопросы были посвящены различным умениям и навыкам руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций:

**- умею:**



Рисунок 10. Свои эмоции.

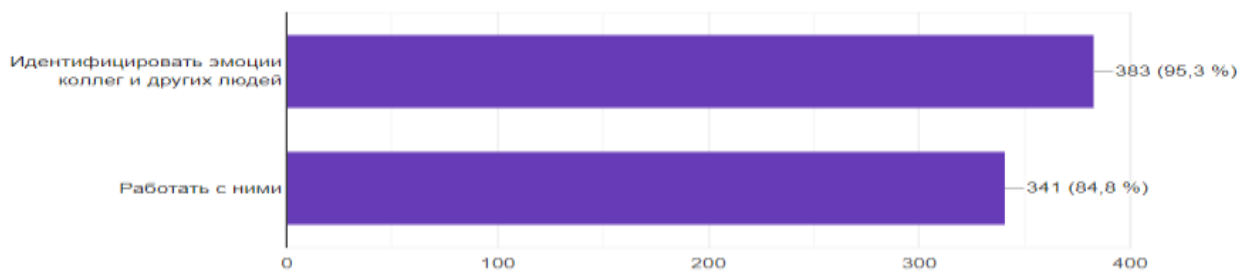


Рисунок 11. Эмоции коллег и других людей.

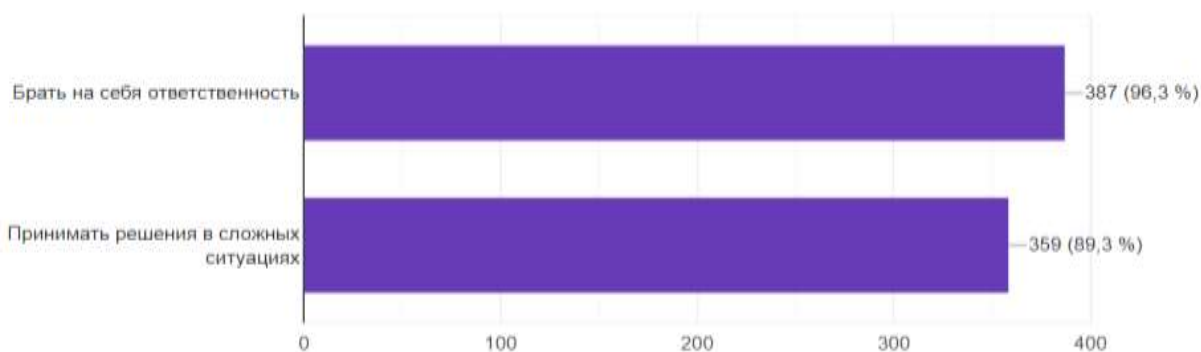


Рисунок 12. Ответственность.

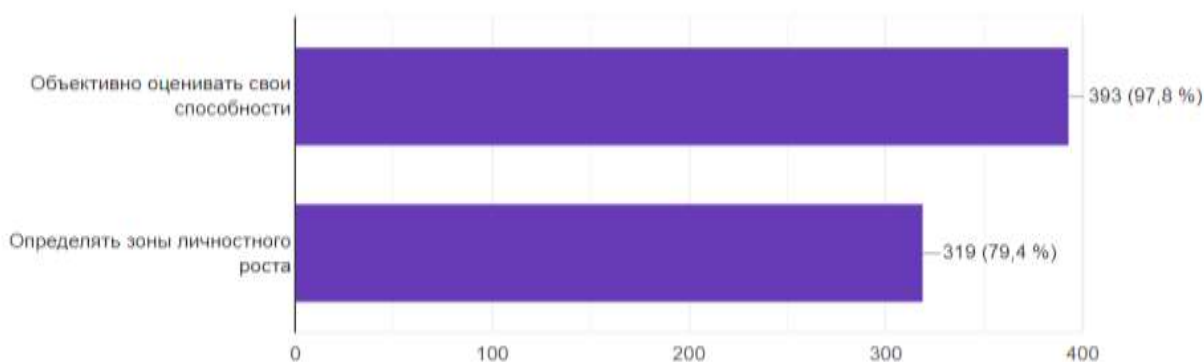


Рисунок 13. Способности и зоны роста.

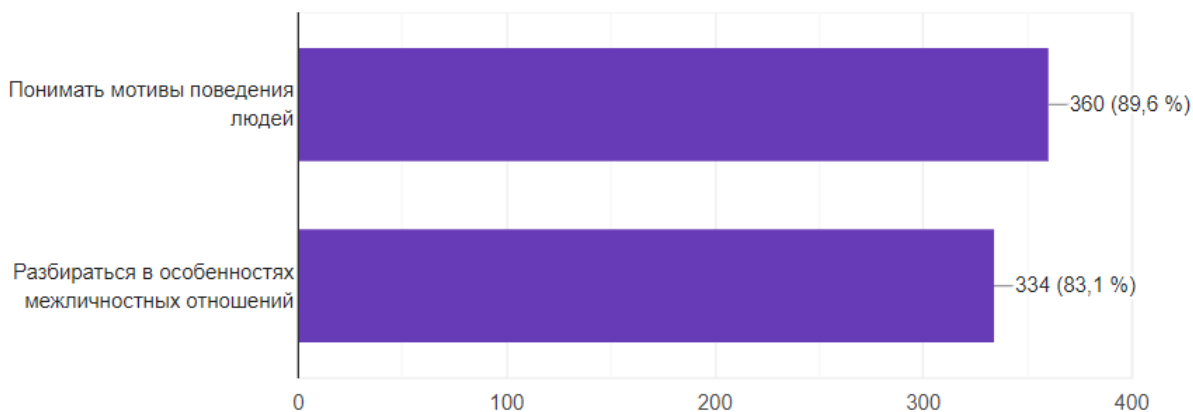


Рисунок 14. Мотивы поведения и межличностные отношения.

**- обладаю способностью:**

Вопрос посвящен оценке способности к восприятию, оценке и проверке информации на достоверность. Мы видим, что почти все руководители (заместители руководителей) общеобразовательных организаций высоко оценили свои способности.

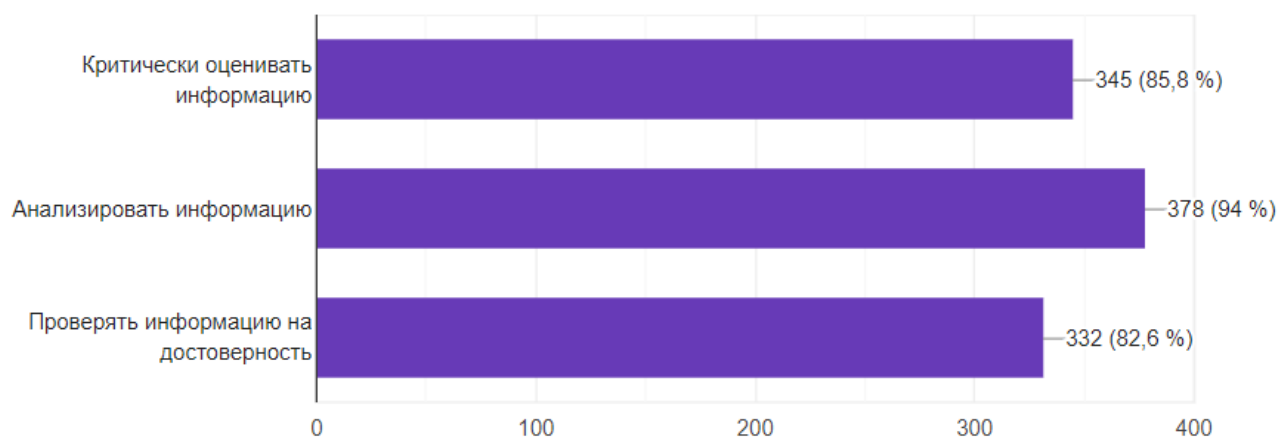


Рисунок 15. Способность к критическому оцениванию.

Большинство руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций отметили, что обладают способностью формировать эффективную управленческую команду [4, с. 191] (336 человек, что составило 83,5% от общего количества респондентов).

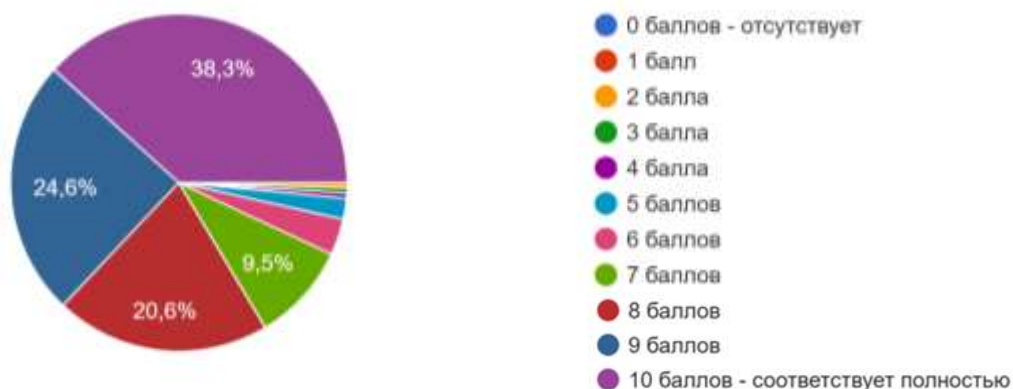


Рисунок 16. Управленческая команда.

**- обладаю навыками:**

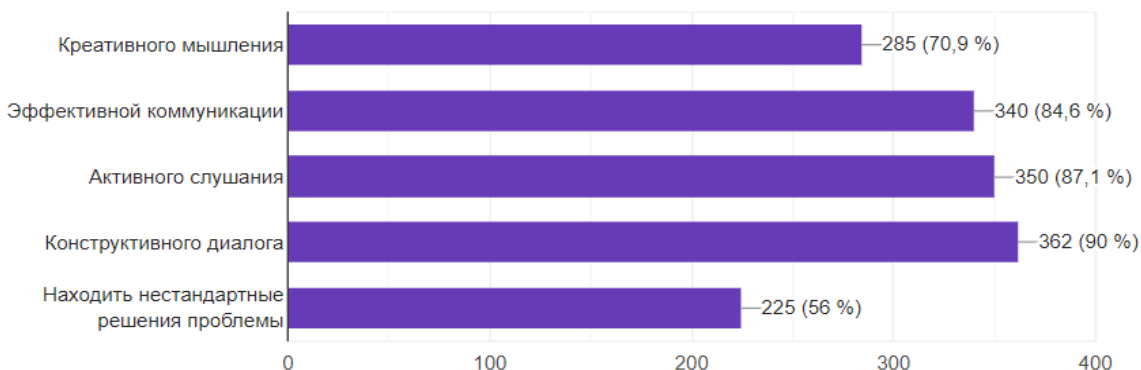


Рисунок 17. Навыки руководителя общеобразовательной организации.

### 2.3. Профессиональная диагностика и курсы повышения квалификации:

Отвечая на вопрос о направлениях профессиональной переподготовки, руководители (заместители руководителей) общеобразовательных организаций отметили следующие варианты:

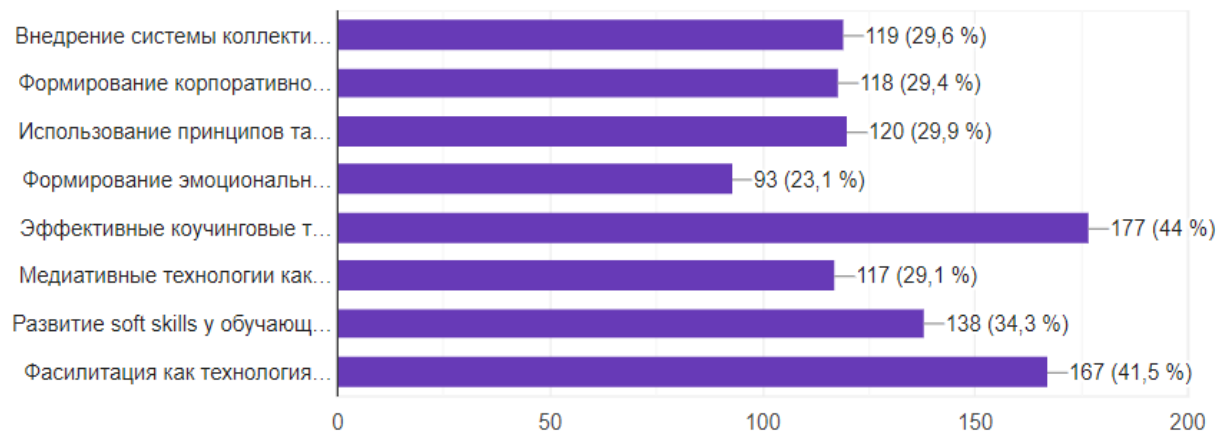


Рисунок 18. Направления профессиональной переподготовки.

На первое место поставлено направление «Эффективные коучинговые технологии в управленческой деятельности» – 177 человек (44% от общего числа респондентов); второе место заняло направление «Фасилитация как технология продуктивного командного взаимодействия в решении современных задач в условиях образовательной организации» – 167 человек (41,5% от общего числа респондентов). Третье место – «Развитие soft skills у обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности» – 138 человек (34,3% от общего числа респондентов). Самое незначимое направление профессиональной переподготовки по мнению руководителей (заместителей руководителей) – «Формирование эмоциональной компетентности педагога в процессе управленческой деятельности» – 93 человека (23,1% от общего числа респондентов).

Анализируя организацию и проведение курсов повышения квалификации для руководителей (заместителей руководителей), мы пришли к следующим выводам:

- во-первых, более приемлемое количество часов для освоения курсов повышения квалификации – 36 часов, выбрали такой вариант ответа 170 человек, что составило 42,3% от общего числа респондентов;

- во-вторых, 145 человек (36,1% от общего числа респондентов) поставили вариант ответа «18 часов» на 2 место;

- в-третьих, менее приемлемым является вариант – 72 часа для освоения программ повышения квалификации – об этом сказали 87 человек (21,6% от общего количества респондентов).

Для освоения программ курсов повышения квалификаций более комфортна дистанционная форма – 253 человека, что составило 62,9% от общего количества

респондентов; только 11,9% от общего числа респондентов (48 человек) предпочитают очную форму освоения программ повышения квалификации.

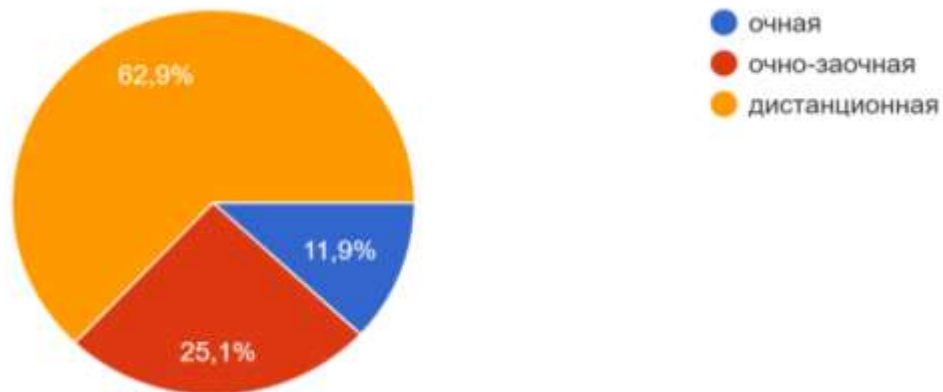


Рисунок 19. Форма освоения программ повышения квалификации.

Наиболее удобное время для освоения программ повышения квалификации руководители (заместители руководителей) общеобразовательных организаций отметили, как «вечернее время (с 14.00 до 18.00)» – 270 человек (67,2% от общего числа респондентов). Менее удобны «интенсивные занятия в выходные дни» – такой вариант выбрали лишь 49 человек (12,2% от общего числа респондентов).

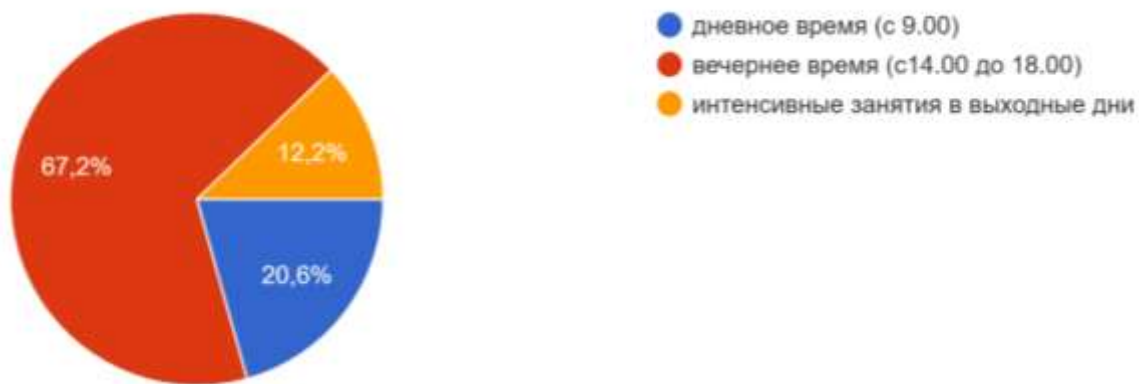


Рисунок 20. Время освоения программ повышения квалификации.

### **Результаты анкеты по изучению степени сформированности мотивационной среды в образовательной организации для руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций**

Анкета направлена на изучение мотивации руководителей общеобразовательных организаций, которая позволила выявить мотивационную среду [5, с. 57] всей образовательной организации, а также демотивирующие факторы. В анкете 15 вопросов, большинство из которых предполагали 1 вариант ответа. Рассмотрим наиболее значимые ответы респондентов.

Анализируя ответы на вопросы, посвященные системе объективного оценивания результатов деятельности и информированности каждого педагога об этих результатах, мы увидели, что 93,5% руководителей (375 человек) считают, что система оценивания результатов деятельности существует; 93% руководителей (370 человек) считают, что каждый учитель уверен в объективности системы оценивания.

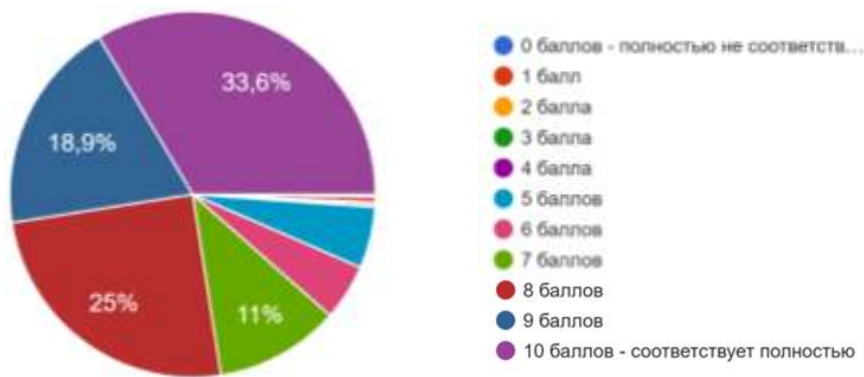


Рисунок 21. Система объективного оценивания результатов деятельности.

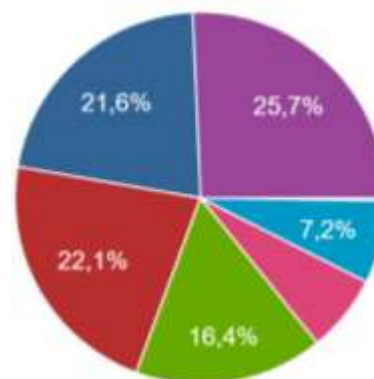


Рисунок 22. Уверенность в объективности системы оценивания.

На вопрос «Результаты деятельности каждого будут известны всей образовательной организации» большинство руководителей (357 человек, что составило 89,4% от общего числа респондентов) общеобразовательных организаций поставили высокие баллы (от 6 до 10 баллов), низкие баллы (от 0 до 5 баллов) выбрали своим ответом 45 руководителей, что составило 10,6% от общего числа респондентов.

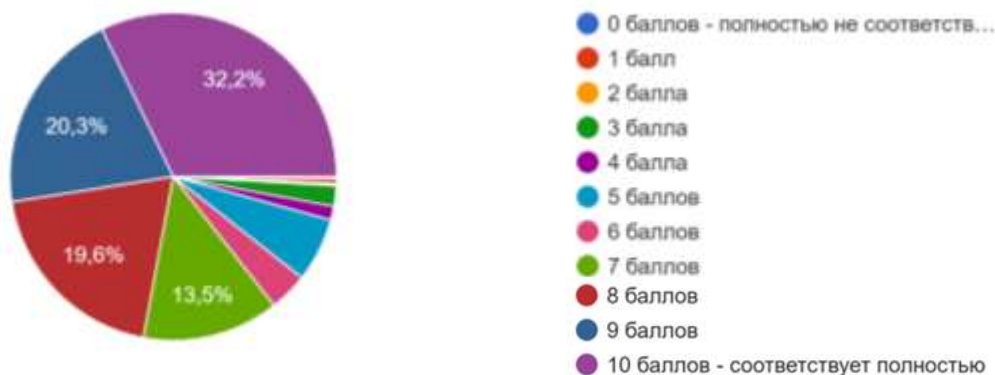


Рисунок 23. Информированность о результатах деятельности.

Большинство руководителей (352 человека, что составило 87,6% от общего числа респондентов) считают, что получаемые вознаграждения соответствуют результатам труда в реализации инновационных проектов.



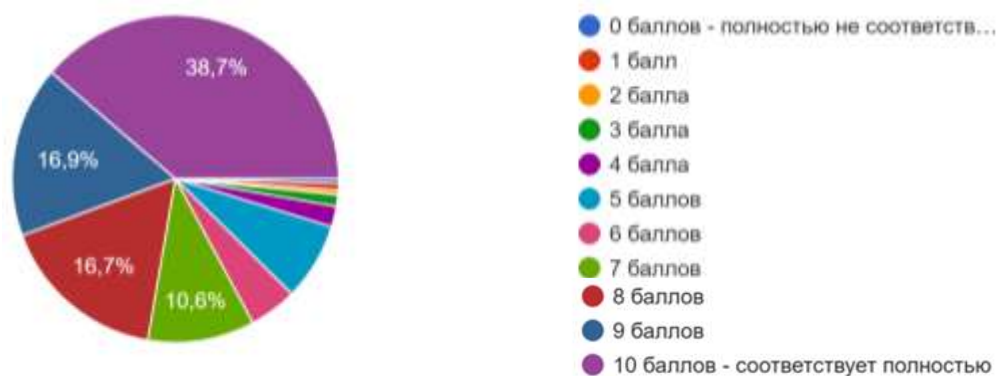


Рисунок 24. Соответствие вознаграждения результатам деятельности.

Один из вопросов анкеты был посвящен созданию необходимых условий для достижения ожидаемых результатов. Проанализировав ответы, мы сделали вывод, что большинство руководителей (заместителей руководителя) общеобразовательных организаций (324 человека, что составило 80,8% от общего числа респондентов) считают, что в образовательной организации созданы необходимые условия для достижения ожидаемых условий в профессиональной деятельности и самореализации.

В заключении мы получили ответ на вопрос, направленный на характеристику эмоций, которые испытывают в процессе педагогической деятельности.

Так, положительные эмоции испытывают большинство руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций. Баллы распределились следующим образом:

- 10 баллов – 26,1% (105 человек); 9 баллов – 14,4% (58 человек); 8 баллов – 22,1% (89 человек); 7 баллов – 17,6% (70 человек); 6 баллов – 6,5% (26 человек); 5 баллов – 9,7% (39 человек); 4 балла – 0,7% (3 человека); 3 балла – 1,1% (4 человека); 2 балла – 0,9% (4 человека); 1 балл – 0,2% (1 человек); 0 баллов – 0,7% (3 человека).

#### Результаты по опроснику анализа стиля принятия управленческих решений (по Карпову А.В.)

Опросник рассчитан на самооценку и позволяет оценить стиль принятия управленческих решений. Состоит из 51 утверждения, которые оцениваются по балльной системе:

**3 балла** – полностью согласны; **2 балла** – согласны; **1 балл** – пожалуй, можно согласиться; **0** – однозначно да или нет не скажешь, ни да, ни нет; **-1 балл** – вряд ли с этим можно согласиться; **-2 балла** – не согласен; **-3 балла** – абсолютно не согласен.

После обработки и анализа результатов, все респонденты распределяются по группам, обозначающим стили управленческих решений:

Руководитель с *авторитарным стилем* строит отношения с сотрудниками на основе жесткого подчинения и контроля, или на патерналистской основе. Доминирующая личностная направленность такого руководителя — на себя. У него высокая мотивация достижений.

Руководитель с *маргинальным стилем* избегает ответственности, не имеет высокой мотивации достижений, стремится не отвечать ни за что, полностью ориентируется на вышестоящее руководство, поэтому часто просто имитирует процесс принятия решений. Фактически он выступает не в качестве человека, направляющего работу своих подчиненных, а лишь в качестве контролера — он следит за выполнением решений, принятых вышестоящими руководителями и доведенных до его подчиненных.

Руководитель с *реализаторским стилем* имеет высокую мотивацию достижений, требовательность к себе, но к подчиненным относится, напротив, либерально, проявляет к ним низкую требовательность. Поэтому он многое делает сам. Это происходит либо потому, что его подчиненные высокопрофессиональны и мотивированы и не нуждаются в опеке и контроле, либо же, наоборот, они не в состоянии действовать самостоятельно и руководителю лучше сразу сделать все самому.

Руководитель с *попустительским стилем* не требователен ни к себе, ни к своим подчиненным. Он склонен игнорировать необходимость принимать решения и в целом дистанцируется от реализации всех функций управления по отношению к своим подчиненным.

Наконец, руководитель с *ситуационным стилем* в целом ориентирован на вовлечение подчиненных в процесс разработки и принятия решений (партиципативность), но при этом не имеет ярко выраженных предпочтений поведения в ситуациях принятия решений: модель его поведения определяется ситуацией.

По мнению А.В. Карпова, наиболее эффективным на практике является **ситуационный стиль принятия решений**. Второй по эффективности — *авторитарный*, затем идет *маргинальный*, затем *реализаторский*, и, наконец, *попустительский*.

В опросе приняли участие 78 руководителей общеобразовательных организаций города Екатеринбурга. На основе ответов респондентов мы сделали следующие выводы:

Во-первых, не все руководители общеобразовательных организаций приняли участие в опросе по определению стиля принятия управленческих решений (47,3% от общего количества общеобразовательных организаций г. Екатеринбурга).

Во-вторых, проанализировав полученные результаты, мы распределили руководителей в группы, с соответствующими стилями принятия управленческих решений.

В-третьих, наибольшее количество руководителей (31 человек, что составило 40% от общего числа респондентов) относятся к *реализаторскому стилю*. Такие

руководители имеют высокую мотивацию достижений, требовательность к себе, но к подчиненным относятся либерально, проявляя к ним низкую требовательность. Поэтому многое делает сам. Это происходит либо потому, что подчиненные высокопрофессиональны и мотивированы и не нуждаются в опеке и контроле, либо же, наоборот, они не в состоянии действовать самостоятельно и руководителю лучше сразу сделать все самому.

В-четвертых, следующая большая по численности группа руководителей (23 человека, что составило 29% от общего числа респондентов) отнесена нами к **ситуационному стилю**. Такой руководитель в целом ориентирован на вовлечение подчиненных в процесс разработки и принятия решений, но при этом не имеет ярко выраженных предпочтений поведения в ситуациях принятия решений: модель его поведения определяется ситуацией.

В-пятых, такая же многочисленная группа руководителей (22 человека, что составило 28% от общего числа респондентов) с **попустительским стилем**. Такие руководители не требовательны ни к себе, ни к своим подчиненным, склонен игнорировать необходимость принимать решения и в целом дистанцируется от реализации всех функций управления по отношению к своим подчиненным.

В-шестых, самая малочисленная группа руководителей (2 человека, что составило 3% от общего числа респондентов), у которых выявлен **маргинальный стиль**. Такие руководители избегают ответственности, не имеют высокой мотивации достижений, стремятся не отвечать ни за что, полностью ориентируется на вышестоящее руководство, поэтому часто просто имитирует процесс принятия решений. Фактически они выступают не в качестве человека, направляющего работу своих подчиненных, а лишь в качестве контролера – он следит за выполнением решений, принятых вышестоящими руководителями и доведенных до его подчиненных.

В-седьмых, **авторитарный стиль** принятия управленческих решений не был диагностирован ни у одного руководителя.

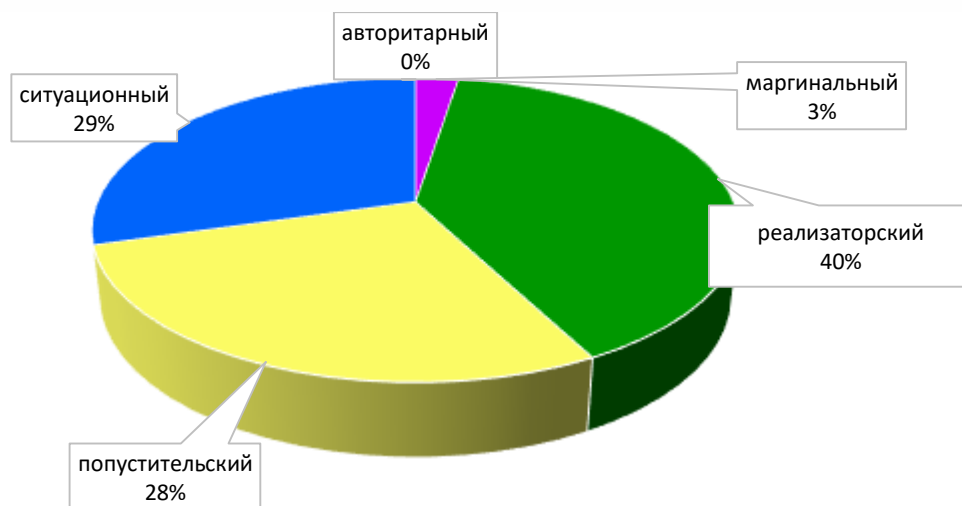


Рисунок 25. Стили принятия управленческих решений.

Таким образом, проведя анкетирование руководителей (заместителей руководителей) общеобразовательных организаций МО «Екатеринбург» мы получили результаты, на основе которых будет организована адресная методическая поддержка руководителям общеобразовательных организаций.

### **Библиографический список**

1. Карпов А. В. Психология менеджмента: учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019. – 481 с. URL: <https://urait.ru/bcode/429145> (дата обращения: 23.01.2022).
2. Вишнякова С. М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с. URL: [https://www.studmed.ru/vishnyakova-sm-professionalnoe-obrazovanie-slovar-klyuchevye-ponyatiya-terminy-aktualnaya-leksika\\_412b2ec4799.html](https://www.studmed.ru/vishnyakova-sm-professionalnoe-obrazovanie-slovar-klyuchevye-ponyatiya-terminy-aktualnaya-leksika_412b2ec4799.html) (дата обращения: 17.01.2022 г.).
3. Головин С. Ю. Словарь практического психолога. – Минск: Харвест, 1998. – 301 с.
4. Профессионально-педагогические понятия: Слов. / Сост. Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 456 с.
5. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. — М.: Академия, 2000. 176 с.

УДК 373.1

Ларионова Светлана Владимировна

larionova\_s.v@mail.ru

начальник отдела мониторинга

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

Щепеткина Елена Сергеевна

elena-trubitsyna@mail.ru

старший методист

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

**О результатах анкетирования педагогических работников  
общеобразовательных организаций в рамках мониторинга муниципальной  
системы оценки качества образования в 2021/2022 учебном году**

**Аннотация.** Авторами данной научной статьи описаны результаты и сделаны обобщающие выводы по проведенному анкетированию педагогических работников, проведенного в соответствии с Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 28 октября 2021 года № 2079/46/36 «О проведении анкетирования педагогических работников общеобразовательных организаций в рамках мониторинга муниципальной системы оценки качества образования в 2021/2022 учебном году».

**Ключевые слова.** Педагогические работники, общеобразовательная организация, анкетирование, образовательный процесс.

Larionova S. V.  
larionova\_s.v@mail.ru  
head of the monitoring Department  
MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»  
Yekaterinburg  
Shchepetkina E. S.  
elena-trubitsyna@mail.ru  
senior methodologist  
MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»  
Yekaterinburg

**On the results of the survey of teaching staff of educational organizations in the framework of monitoring the municipal system for assessing the quality of education in the 2021/2022 academic year**

**Annotation.** The authors of this scientific article describe the results and make generalizing conclusions on the survey of teaching staff conducted in accordance with the Order of the Department of Education of the Yekaterinburg City Administration dated October 28, 2021 No. 2079/46/36 «On conducting a survey of teaching staff of general education organizations in the framework of monitoring the municipal system for assessing the quality of education in the 2021/2022 academic year».

**Keywords.** Teaching staff, educational organization, survey, educational process.

В анкетировании приняло участие 4884 педагогических работника общеобразовательных организаций (ОО) МО «Екатеринбург».

Анализируя стаж работы в данной должности, мы пришли к выводу, что самое большое количество педагогов занимает эту должность более 10 лет (2840 человек, что составило 58,1% от общего числа респондентов), 616 человек (12,6% от общего числа респондентов) имеют стаж работы в занимаемой должности от 5 до 10 лет. У 391 педагогов стаж службы варьируется от 3 до 5 лет, что составило 8% от общего числа респондентов. От 1 года до 3 лет 656 человек (13,4% от общего

числа респондентов). Самую малочисленную группу составили 381 человек стаж работы, которых меньше 1 года (7,8% от общего числа респондентов).

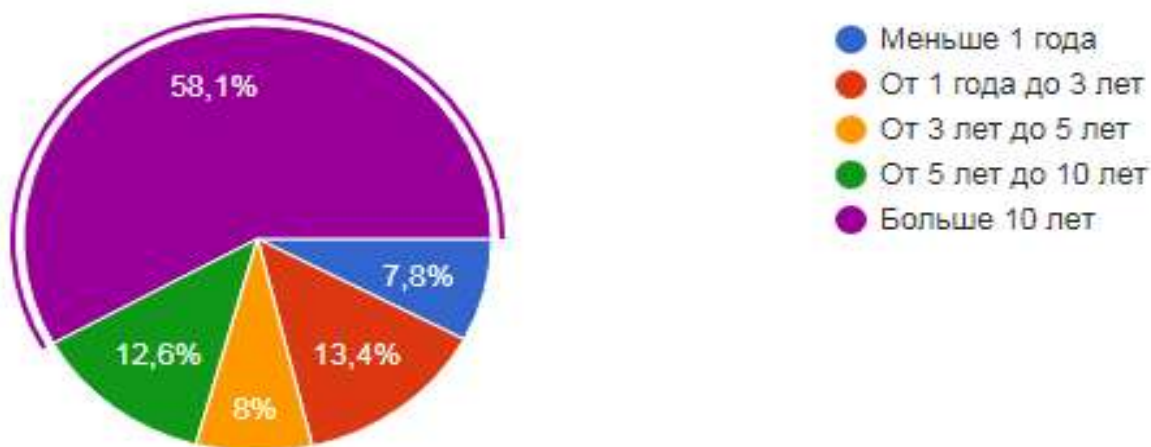


Рисунок 1. Распределение респондентов по стажу работу в занимаемой должности.

Вопросы были условно разделены на 2 блока: вопросы, касающиеся обучающихся и вопросы, касающиеся педагогического коллектива общеобразовательной организации.

## 1 блок – вопросы, касающиеся обучающихся общеобразовательной организации

### 1.1. Организация образовательного процесса.

Первый вопрос этого блока, посвящен созданию условий образовательной деятельности обучающихся [1, с. 19-20]. 4378 респондентов ответили, что созданы условия для успешной деятельности обучающихся, 3359 человек ответили, что условия созданы для позитивной мотивации обучающихся и 2219 человек ответили, что созданы условия для самомотивирования обучающихся.

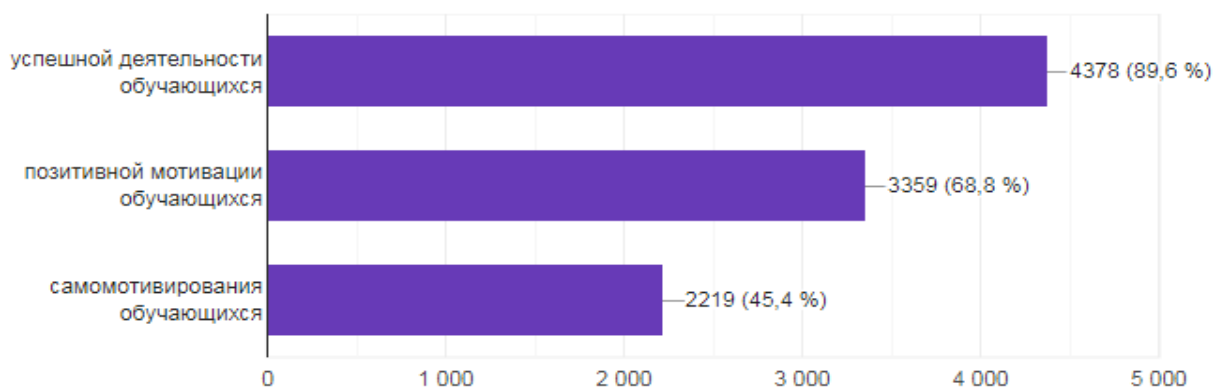


Рисунок 2. Условия для успешной деятельности обучающихся.

При организации образовательного процесса 90,8% (4433 человека от общего числа респондентов) педагогов осуществляют самостоятельный поиск информации с помощью современных информационно-поисковых технологий и лишь 1 респондент выбрал вариант ответа, что не используют современные технологии и анализ информации 3471 человека (71,1% от общего числа респондентов).

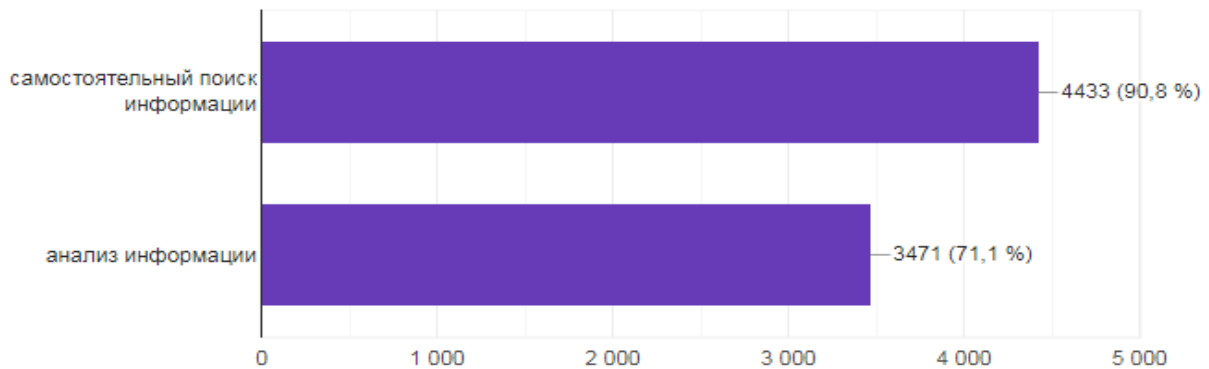


Рисунок 3. Осуществление поиска информации с помощью современных информационно-поисковых технологий.

При ответе на вопрос, что более 80% педагогов в образовательной организации выявляют в основной образовательной программе специфику особых образовательных потребностей для создания своей рабочей программы (включая региональные, национальные и (или) этнокультурные, личностные, в том числе потребности одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов), только 13,9% (678 респондента из 4884) согласились с этим утверждением на 10 баллов, 13,3% (648 респондентов из 4884) выбрали своим ответом 9 баллов, 25,7% (1257 респондента из 4884) выбрали своим ответом 8 баллов. И лишь 12 человек (0,2% от общего числа респондентов) оценил этот вопрос на 1 балл.

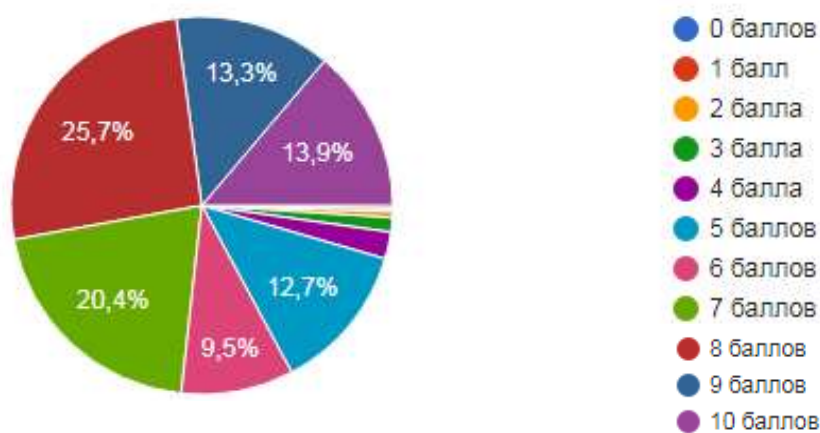


Рисунок 4. Выявление специфики потребностей в основной образовательной программы для своей рабочей программы.



При осуществлении проектной деятельности обучающихся [2] ответы распределились следующим образом: 3728 человек (76,3% от общего числа респондентов) выбрали вариант, что осуществляют учебно-исследовательскую деятельность обучающихся; 3376 человек (69,1% от общего числа респондентов) выбрали вариант, что осуществляют проектную деятельность обучающихся; 3116 человек (63,8% от общего числа респондентов) выбрали ответ, выполнение обучающимися индивидуального проекта:

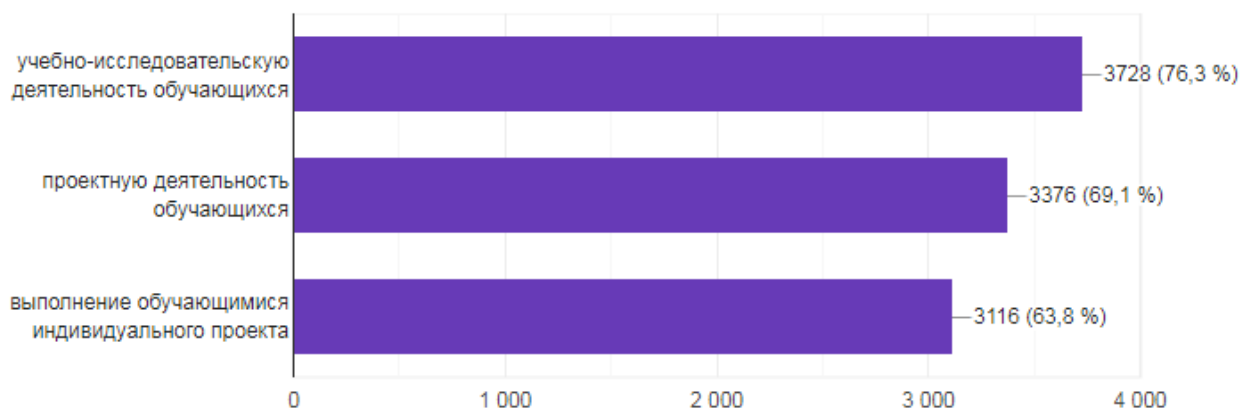


Рисунок 5. Осуществление проектной деятельности обучающихся (выполнение индивидуального проекта).

Большинство респондентов считают, используют разные возможности в своей профессиональной деятельности:



Рисунок 6. Использование различных возможностей в образовательном процессе.

## 1.2. Умения и навыки педагогических работников.

### - умею:

Большинство респондентов 4216 человек (86,3% от общего количества респондентов) выбрали ответ «Оказываю эмоционально-психологическую поддержку обучающихся», 4102 респондент (84% от общего числа обследуемых) ответили, что умеют «создавать ситуацию успеха для обучающихся [3]», а 4054

человека (83% от общего числа респондентов) умеют «организовывать образовательный процесс с опорой на положительные стороны каждого обучающегося».

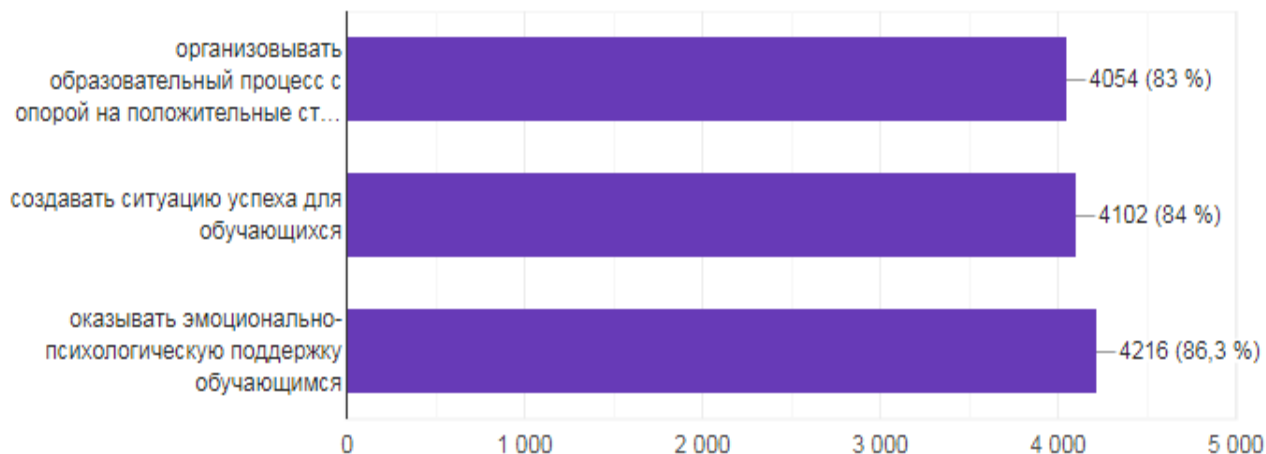


Рисунок 7. Создание условий для развития всех субъектов образовательного процесса.

Большинство педагогов отметили, что умеют выстраивать индивидуальные траектории обучающихся – от 8 до 10 баллов (3028 человек, что составило 62% от общего числа респондентов). Самая малочисленная группа педагогов оценила себя на 1 балл (6 человек, что составило 0,1% от общего числа респондентов).

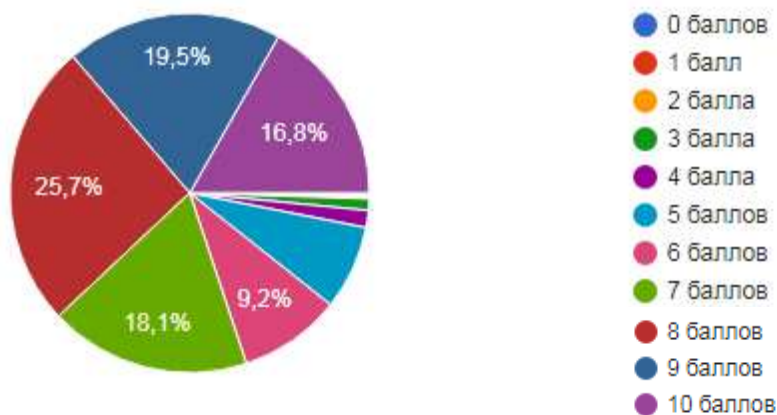


Рисунок 8. Индивидуальные образовательные траектории учащихся.

Большинство педагогических работников 4134 человека (84,6% от общего количества респондентов) отметили, что умеют «своевременно и ответственно выполнять принятые на себя обязательства», 3902 человека (79,9% от общего числа респондентов) ответили, что умеют «оперативно корректировать цели и текущие задачи в соответствии с меняющимися условиями», а 3806 человек (77,9% от общего числа респондентов) умеют «рационально планировать собственную деятельность по решению профессиональных задач».

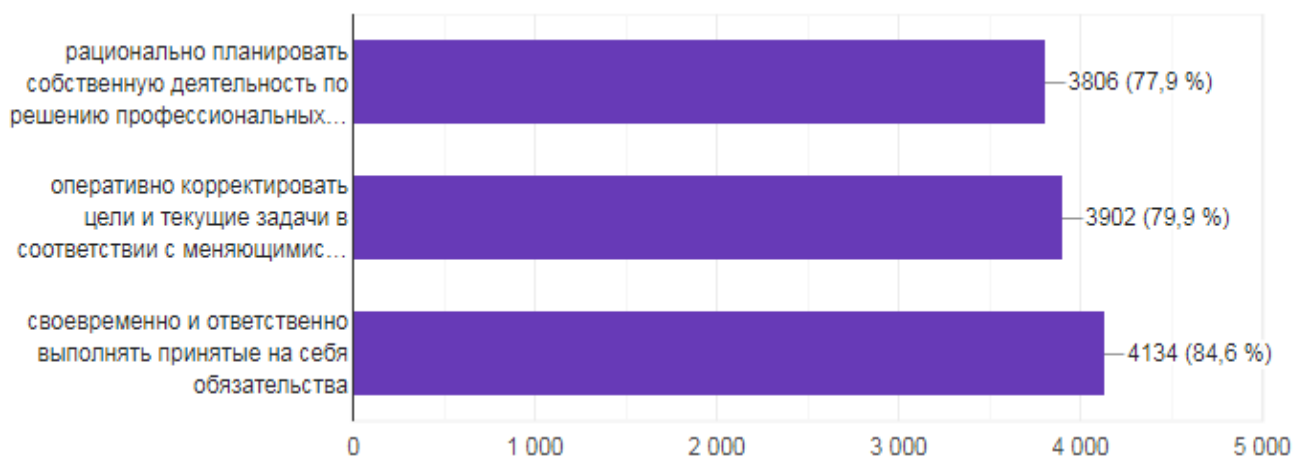


Рисунок 9. Умения педагогических работников осуществлять целеполагание и планирование.

При ответе на вопросы, касающиеся целей и ценностей педагогической деятельности, педагогические работники дали следующие ответы: наибольшим баллом оценили свои умения 2244 человека (45,9% от общего числа респондентов), 9 баллов себе поставили 1904 человека (22,4% от общего числа респондентов). И лишь 9 человек (0,2% от общего числа респондентов) оценили свое умение на 3 балла.

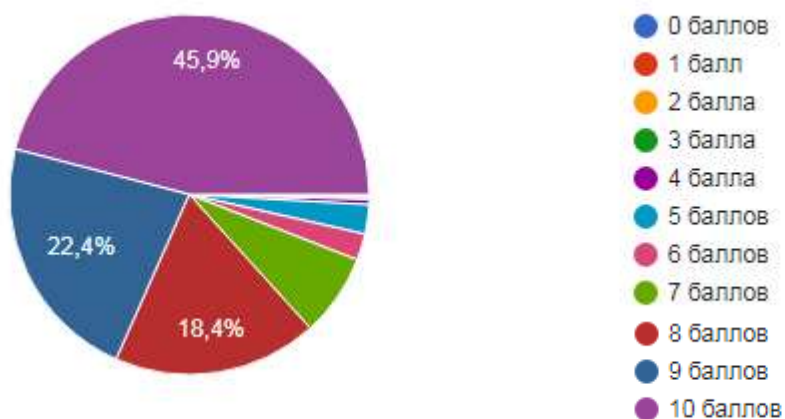


Рисунок 10. Цели и ценности педагогической деятельности.

Умение реализовывать систему промежуточных целей на основе планируемых результатов освоения образовательных программ на основе концепции ФГОС педагогические работники оценили по-разному: самая многочисленная группа респондентов поставила себе 8 баллов (1416 человек, что составило 29% от общего количества); 9 баллов себе поставили 1907 человек

(22,5% от общего числа респондентов); двумя баллами оценили себя 7 человек (0,1% от общего числа респондентов).

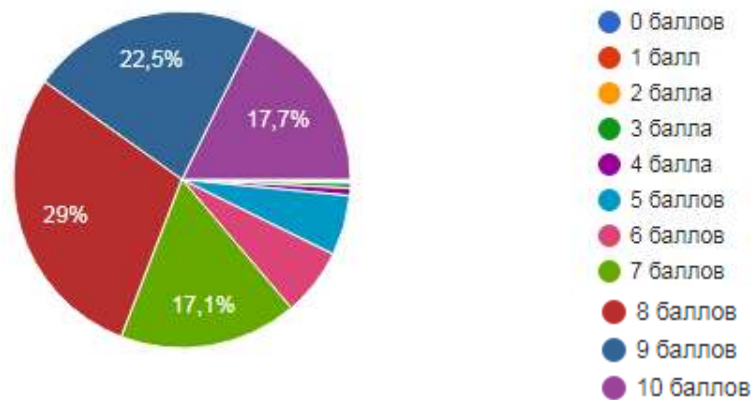


Рисунок 11. Умение реализовывать систему промежуточных целей на основе планируемых результатов освоения образовательных программ на основе концепции ФГОС.

Педагогические работники при ответе на вопрос, касающийся умений формулирования целей урока, оценили себя так: самые многочисленные группы поставили себе 10 баллов и 8 баллов (в каждой группе по 1240 человек, что составило 25,3% от общего числа респондентов). На втором месте группа, которая поставили себе 9 баллов – 1193 человека (24,4% от общего числа респондентов). Наименьший балл себе поставили 7 человек – 3 балла, что составило 0,1% от общего числа респондентов.

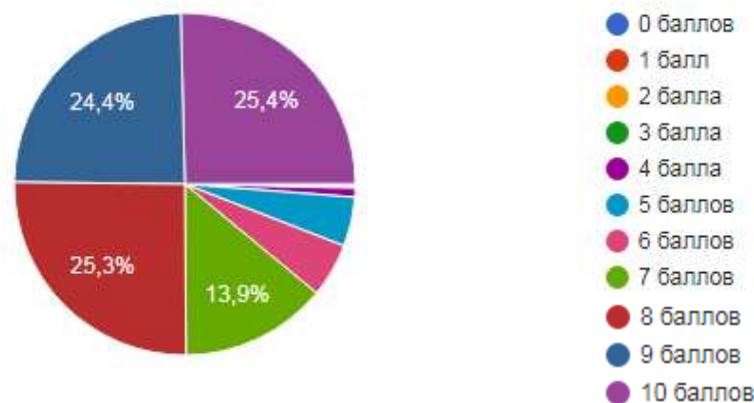


Рисунок 12. Формулирование критериев достижения цели урока.

Во время анкетирования педагогические работники оценивали свои умения, направленные на сохранение спокойствия в трудных или эмоционально-напряженных ситуациях и нахождение продуктивных путей разрешения конфликтов. Большинство поставили себе высокие баллы по этим вопросам (от 8

до 10 баллов) – 3303 человека (67,6% от общего числа респондентов) и 3597 человек (72,7% от общего числа респондентов) соответственно.

**- применяю:**

Педагогические работники оценивали себя по вопросу о применении научных знаний в различных сферах человеческой жизни в процессе преподаваемого предмета. Надо отметить, что большинство педагогов оценили себя высоко – от 8 до 10 баллов (4044 человека, что составило 82,8% от общего числа респондентов). Самый низкий балл – 4 балла – поставили себе 22 педагога при ответе на этот вопрос, что составило 0,5% от общего числа респондентов.

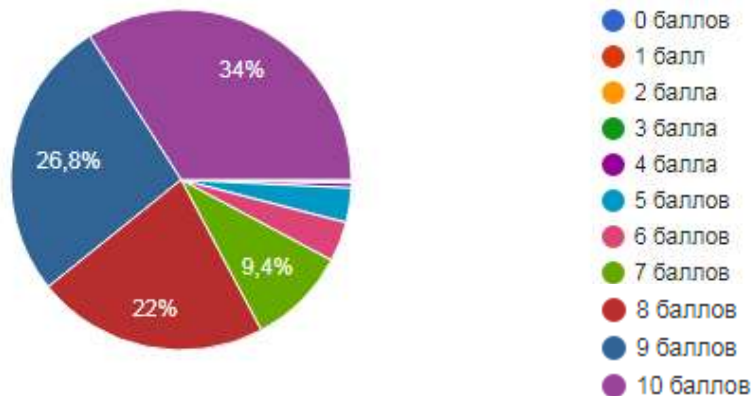


Рисунок 13. Применение научных знаний по преподаваемому предмету в различных сферах человеческой жизни.

При оценке применяемых методов и технологий в процессе преподаваемого предмета, педагогические работники наиболее часто указывали «информационно-коммуникативные технологии [4]» (4262 человека, что составило 87,3% от общего количества респондентов). Наименьшее применение заслужила «технология портфолио» ее выбрали 1548 человек, что составило 31,7% от общего числа респондентов.

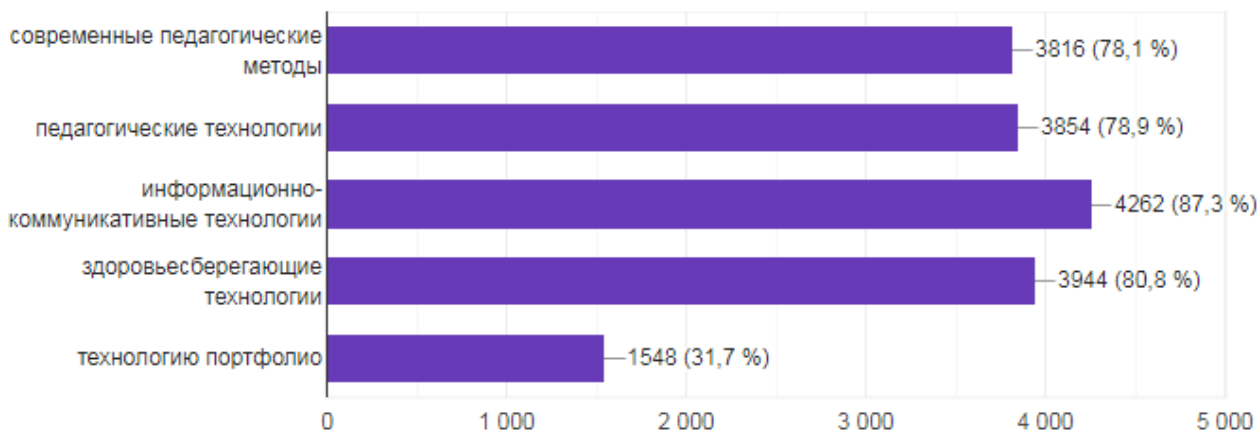


Рисунок 14. Применение набора методов и технологий по преподаваемому предмету.

Говоря о применении современных психологических знаний при проектировании современного урока, большинство педагогов поставили себе высокие баллы – от 7 до 10 баллов (4131 человек, что составило 84,7% от общего числа респондентов). Самый низкий балл – 2 балла – поставили себе 11 педагогов при ответе на этот вопрос, что составило 0,2% от общего числа респондентов.

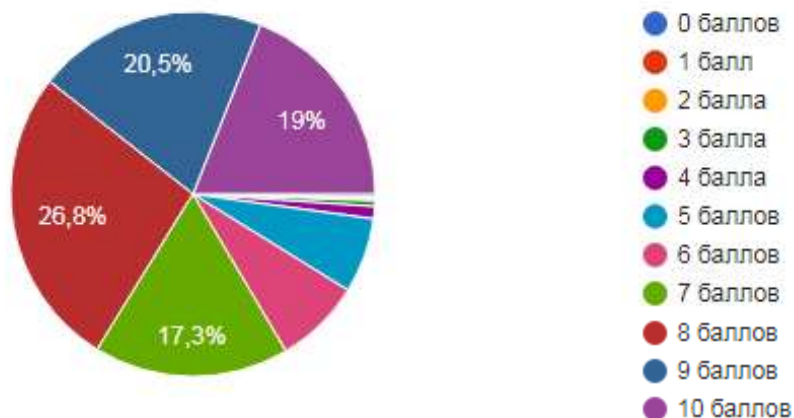


Рисунок 15. Применение современных психологических знаний при проектировании современного урока.

При ответе на вопрос о применении принципов формирующего и критериального оценивания в педагогической деятельности педагогические работники оценили себя высоко, поставив в большинстве случаев высокие баллы – от 7 до 10 баллов (4079 человек, что составило 83% от общего числа респондентов). Но, были и такие педагоги, которые поставили себе низкие баллы – от 0 до 3 баллов – 48 педагогов, что составило 3,5% от общего числа респондентов.

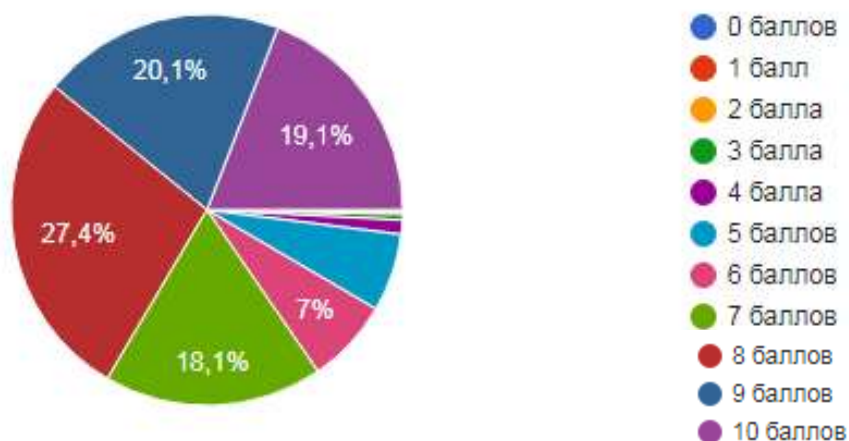


Рисунок 16. Применение принципов формирующего и критериального оценивания в педагогической деятельности.

Отвечая на вопрос анкеты, посвященный применению профессиональной рефлексии и самооценки профессиональной деятельности, большинство педагогических работников поставили себе высокие баллы (от 7 до 10 баллов) – 4314 человек, что составило 88,3% от общего числа респондентов.

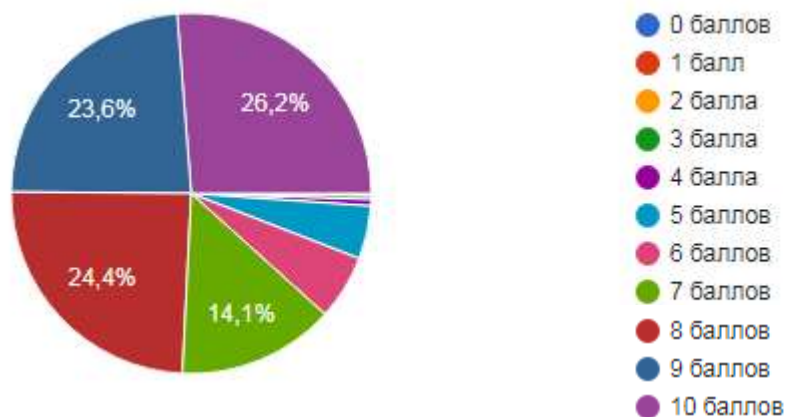


Рисунок 17. Профессиональная рефлексия и самооценка профессиональной деятельности.

### 1.3 Профессиональная диагностика и курсы повышения квалификации.

Ответ на вопрос об инициативном участии педагогов предполагал три варианта ответов. После обработки мы получили следующие результаты по всем вариантам ответов:

- участие в подготовке педагогических проектах (3296 человек, что составило 67,5% от общего числа респондентов);
- участие в опытно-экспериментальной деятельности (2105 человек, что составило 43,1% от общего числа респондентов);
- участие в профессиональных конкурсах (1593 человека, что составило 32,6% от общего числа респондентов).

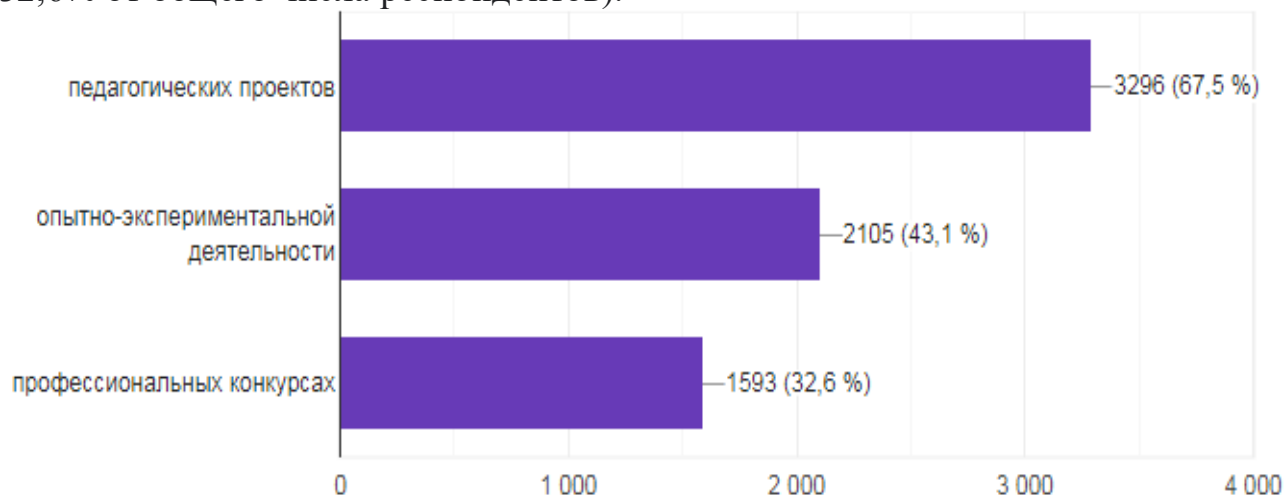


Рисунок 18. Инициативное участие педагогических работников.

Педагогические работники во время анкетирования сформулировали запросы на прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки. Наиболее востребованным направлением стала «Эмоциональная компетентность педагога. Развитие эмоционального интеллекта у обучающихся» – это отметили 2228 человек, что составило 45,6% от общего числа респондентов. На втором месте – «Технологии формирования внутренней мотивации обучающихся в учебной и воспитательной деятельности» – 2162 человека (44,3% от общего числа респондентов). Далее, третье место – «Развитие функциональной грамотности обучающихся для повышения метапредметных результатов: опыт формирования и оценивания» – 1915 человек (39,2% от общего числа респондентов). Четвертое место – «Медиативные технологии [5] как способ разрешения разногласий и предупреждения конфликтов» – 1615 человек (33,1% от общего числа респондентов); пятое место – «Дидактика современного урока» – 1412 человек (28,9% от общего числа респондентов); шестое место – «Эффективные коучинговые технологии в педагогической деятельности» – 1386 человек (28,4% от общего числа респондентов). На седьмое по значимости место педагогические работники общеобразовательных организаций поставили такое направление курсов повышения квалификации и переподготовки, как «Использование принципов тайм-менеджмента в педагогической деятельности» – 1299 человек (26,6% от общего числа респондентов). Восьмое место – «Развитие soft skills у обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности» – 1154 человек (23,6% от общего числа респондентов). Девятое место занимает программа повышения квалификации и переподготовки «Фасилитация как технология продуктивного взаимодействия в педагогической деятельности» – об этом сказали 620 педагогические работники, что составило 12,7% от общего количества респондентов.

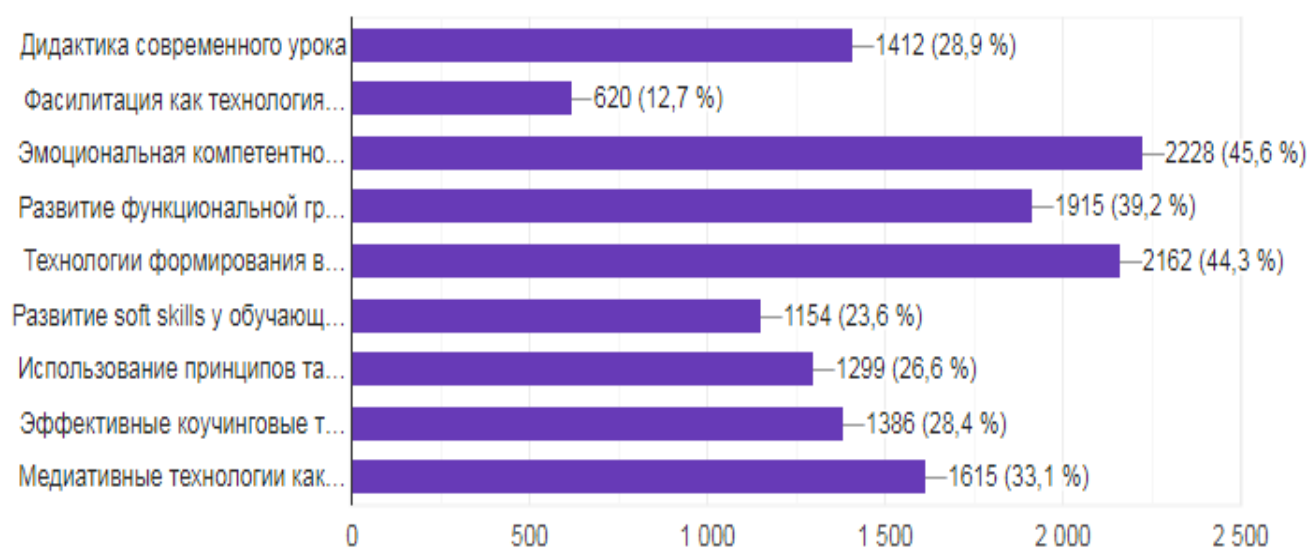


Рисунок 19. Направления курсов повышения квалификации и переподготовки.



Для освоения программ курсов повышения квалификации для педагогических работников более комфортна дистанционная форма – 2998 человека, что составило 61,4% от общего количества респондентов; на втором по значимости месте – очная форма освоения программ обучения – 1016 человек (20,8% от общего числа респондентов) и только 17,8% от общего числа респондентов (870 человек) предпочитают очно-заочную форму освоения программ повышения квалификации.

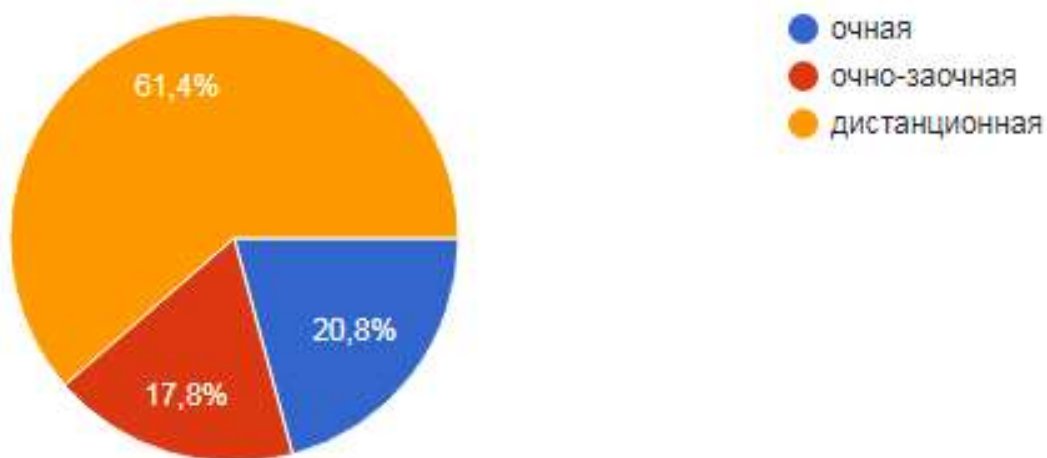


Рисунок 20. Форма освоения программ повышения квалификации.

Наиболее удобное время для освоения программ повышения квалификации педагогических работников общеобразовательных организаций отметили, как «вечернее время (с 14.00 до 18.00)» – 2215 человек (45,4% от общего числа респондентов). На втором по значимости месте находится вариант «дневное время (с 9.00)» – 1482 человек (30,3% от общего числа респондентов). Менее удобны «интенсивные занятия в выходные дни» – такой вариант выбрали лишь 1187 человек (24,3% от общего числа респондентов).

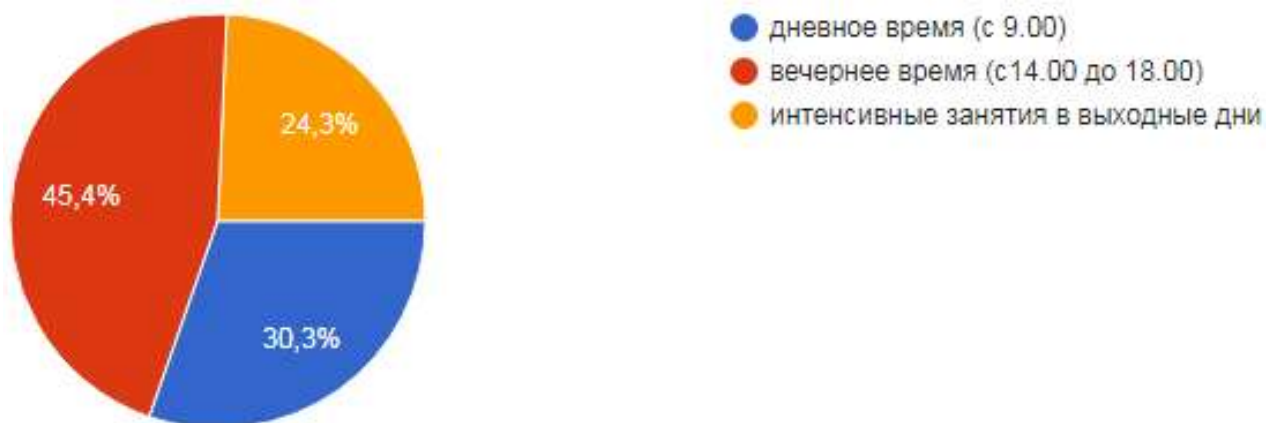


Рисунок 21. Время освоения программ повышения квалификации.

В заключении можно сказать следующее. Педагогические работники общеобразовательных организаций МО «Екатеринбург» активно применяют современные педагогические технологии в образовательном процессе и умеют строить и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут обучающихся.

### **Библиографический список**

1. Бабакова Т.А., Акинина Т.М. ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: методика работы с понятийным аппаратом: учебное пособие для студентов, аспирантов и преподавателей. – М.: Изд-во ПетрГУ, 2013. – 64 с.

2. Олонцева, Л. Н. Проектная деятельность как эффективная форма организации образовательного процесса (на примере изучения дисциплины «Дизайн») // Школьная педагогика, 2019. – № 2 (15). – С. 12-19. URL: <https://moluch.ru/th/2/archive/129/4355/> (дата обращения: 23.01.2022).

3. Белкин А. С. Ситуация успеха. Как ее создать: Кн. для учителя. М.: Просвещение, 1991. – 168 с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001624488> (дата обращения: 13.01.2022).

4. Новый словарь методических терминов и понятий: (теория и практика обучения языкам) / сост. Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. М.: ИКАР, 2010. – 446 с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004623366> (дата обращения: 18.01.2022).

5. Шамликашвили Ц. А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров: учебное пособие. М.: Межрегиональный центр упр. и политического консультирования, 2013. – 123с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01006805326> (дата обращения: 11.01.2022).

Крюкова Елена Михайловна

krukovaam@mail.ru

директор МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

Удинцева Наталья Борисовна

nata.kretova.76@mail.ru

заместитель директора

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург

### **Результаты анкетирования руководителей общеобразовательных организаций в рамках мониторинга внедрения ФГОС СОО**

**Аннотация.** В научной статье описаны результаты, выявлены проблемы внедрения ФГОС СОО и сделаны обобщающие выводы по проведенному анкетированию педагогических работников, проведенного в соответствии с Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 21 декабря 2021 года № 2734/46/36 «О проведении анкетирования руководителей общеобразовательных организаций в рамках мониторинга внедрения ФГОС СОО».

**Ключевые слова.** Руководители, общеобразовательная организация, анкетирование, проблемы внедрения, ФГОС СОО.

Kryukova E. M.

krukovaam@mail.ru

director of MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»

Yekaterinburg  
Udintseva N. B.  
nata.kretova.76@mail.ru  
associate director of  
MBU IMC «Yekaterinburg Teacher's House»  
Yekaterinburg

## **The results of the survey of heads of educational organizations in the framework of monitoring the implementation of the Federal State Educational Standard SOO**

**Annotation.** The scientific article describes the results, identifies the problems of implementing the FGOS SOO and makes generalizing conclusions on the survey of teaching staff conducted in accordance with the Order of the Department of Education of the Yekaterinburg City Administration dated December 21, 2021 No. 2734/46/36 «On conducting a survey of heads of educational organizations in the framework of monitoring the implementation of the FGOS SOO».

**Keywords.** Managers, educational organization, questionnaire, problems of implementation, FGOS SOO.

Говоря о проблемах при реализации Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования<sup>1</sup>, мы не могли не сказать о нормативных правовых документах, обеспечивающих его внедрение. Данный документ был утвержден Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования», в который вносились ряд изменений (29 декабря 2014 г., 31 декабря 2015 г., 29 июня 2017 г., 24 сентября, 11 декабря 2020 г.). Подробно с этим нормативным правовым документом мы не будем знакомить, так как уверены, что это настольный документ каждого

---

<sup>1</sup> Далее – ФГОС СОО.

педагогического работника, осуществляющего свою профессиональную деятельность на уровне среднего общего образования<sup>1</sup>.

В анкетировании приняли участие 159 человек из 148 общеобразовательных организаций. Наиболее значимые ответы размещены нами в данной научной статье.

После обработки и анализа результатов анкетирования, было выявлено, что большую активность продемонстрировали руководители из Верх-Исетского и Орджоникидзевского районов (по 29 человек из каждого района, что составляет 18,2 % от общего количества респондентов).

Самое низкое участие руководителей общеобразовательных организаций из Ленинского района (12 человек, что составило 7,5% от общего количества респондентов).

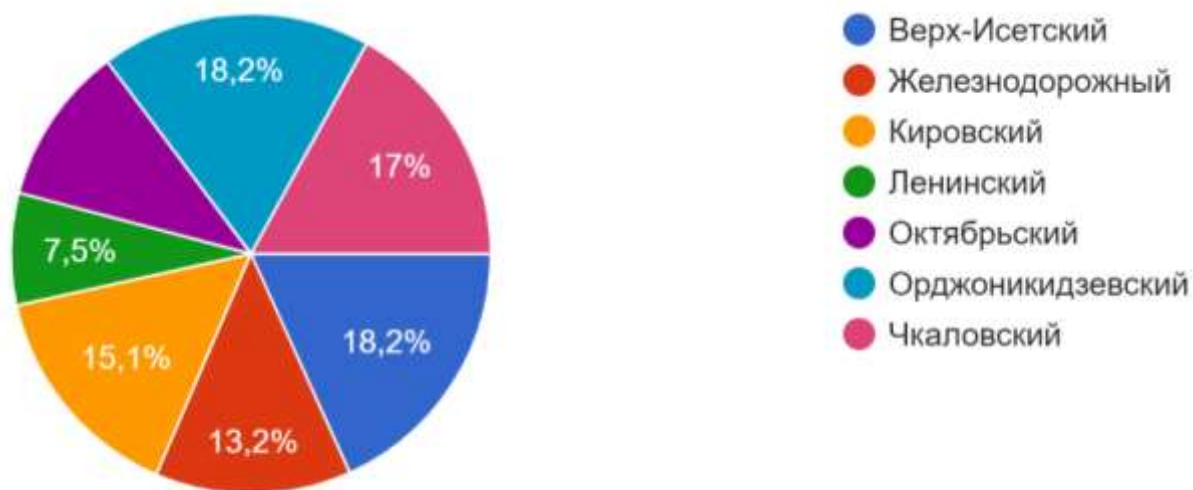


Рисунок 1. Распределение участников анкетирования по районам города Екатеринбурга.

На вопрос об учебных предметах, которые ведутся в общеобразовательной организации на углубленном уровне, мы видим, что наибольшее количество учебных предметов, изучаемых углубленно, является МАОУ гимназия № 2 (13 учебных предметов).

В 15 общеобразовательных организациях по мнению их руководителей углубленно изучается по 1 учебному предмету.

Проанализировав полученные результаты, на вопрос можно сделать вывод, что директора общеобразовательных организаций, принимавшие участие в анкетировании, сформулировали запросы на специальную подготовку учителей-предметников для ведения учебных предметов на базовом и углубленном уровнях.

<sup>1</sup> Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования». URL: <https://base.garant.ru/70188902/8ef641d3b80ff01d34be16ce9baf6e0/> (дата обращения 24.01.2022).

Для наглядности мы поместили полученные результаты на этот вопрос в диаграмму.

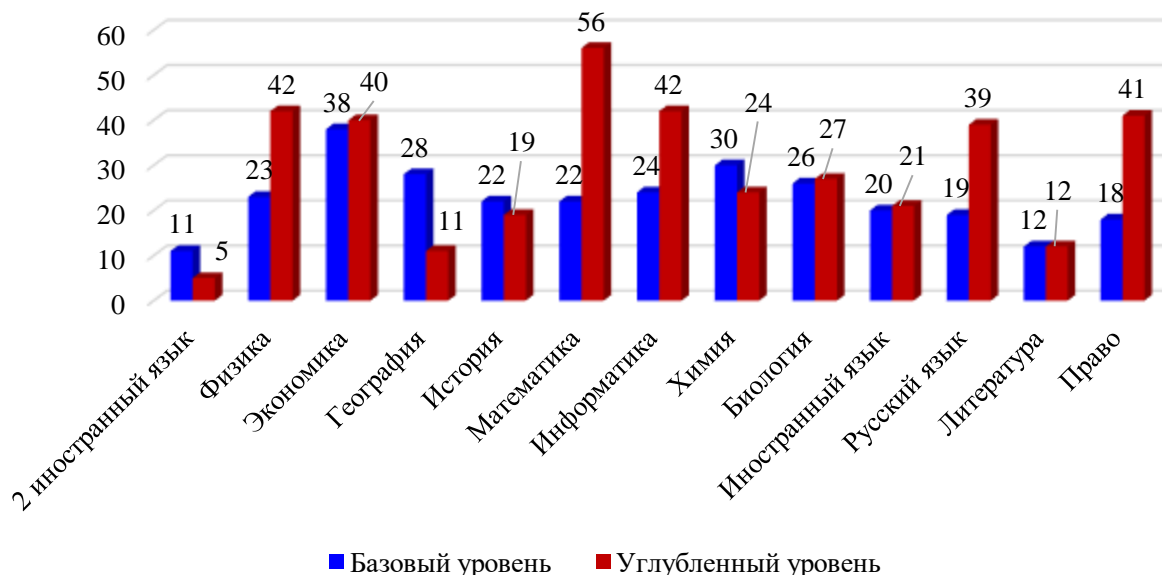


Рисунок 2. Частотный анализ запросов на специальную подготовку педагогов.

На представленной диаграмме мы видим, что наиболее часто встречающийся запрос на специальную подготовку педагогов по базовому уровню по учебному предмету «Экономика» (38 руководителей общеобразовательных организаций) и по углубленному уровню – «Математика» (56 руководителей общеобразовательных организаций).

Для нашей организации (МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя») наиболее интересным представляется вопрос, касающийся методической помощи руководителям и педагогическим работникам. Поэтому мы включили этот вопрос в анкетирование. Полученные результаты выявили запросы на методическую помощь [1] при разработке и реализации профилей.

Для удобства ответы мы ранжировали и разместили в диаграмме. Мы видим, что наибольшее количество запросов на методическую помощь сформулирована по **универсальному профилю** (39 руководителей общеобразовательных организаций); на втором месте по востребованности методической помощи по **социально-экономическому профилю** (33 руководителя общеобразовательных организаций); далее – **естественно-научный профиль** (22 руководителя общеобразовательных организаций); **технологический профиль** (18 руководителей общеобразовательных организаций) и на последнем месте **гуманитарный профиль** (14 руководителей общеобразовательных организаций).

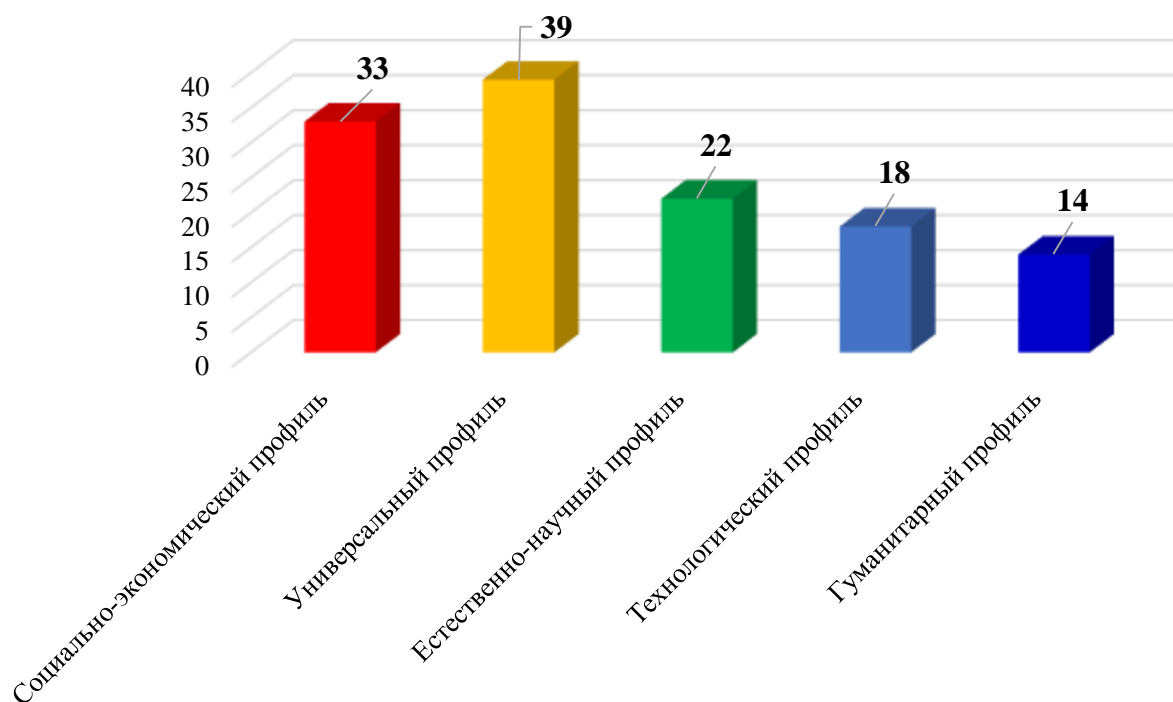


Рисунок 3. Частотный анализ запросов на методическую помощь.

На вопрос готовности к реализации ООП СОО в форме реализации индивидуальных учебных планов большинство руководителей общеобразовательных организаций ответили утвердительно (88 руководителей, что составило 55,3% от общего числа респондентов).

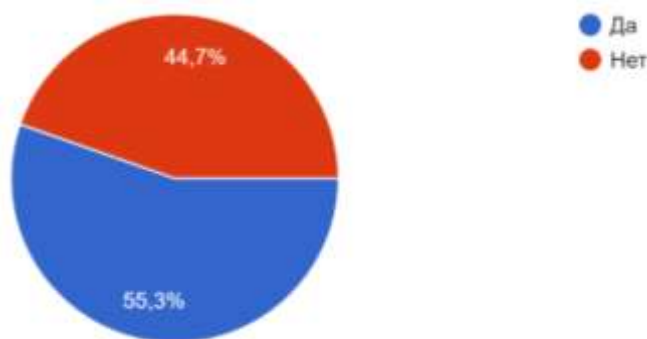


Рисунок 4. Готовность к реализации ООП СОО в форме реализации индивидуальных учебных планов.

Следующий вопрос был посвящен условиям перехода к организации деятельности на основе ИУПов. Среди самых значимых условий находятся следующее:

- «Ведется подготовка к выбору содержания образования и проектированию ИУПов на уровне СОО в 9 классах» (67 руководителей, что составило 42,1% от общего числа респондентов);

- «В УП СОО 3-5 учебных предметов и курсов по выбору учащихся» (59 руководителей, что составило 37,1% от общего числа респондентов);
- «Ведется работа с родителями по подготовке к проектированию ИУПов» (58 руководителей, что составило 36,5% от общего числа респондентов);
- «Педагоги готовы работать в группах различного уровня и состава» (56 руководителей, что составило 35,2% от общего числа респондентов);
- «Разработано Положение об организации образовательной деятельности в форме ИУП» (42 руководителя, что составило 26,4% от общего числа респондентов).

Руководители общеобразовательных организаций отметили наиболее значимую помощь для перехода к организации деятельности на основе ИУПов:

- «Разработана и утверждена форма ИУПа» (46 руководителей, что составило 28,9% от общего числа респондентов);
- «Есть опыт разработки нелинейного расписания для групп разного состава» (42 руководителя, что составило 26,4% от общего числа респондентов);
- «Разработано Положение об организации образовательной деятельности в форме ИУП» (35 руководителей, что составило 22% от общего числа респондентов);
- «Помощь не требуется» (33 руководителя, что составило 20,8% от общего числа респондентов);
- «Зафиксированы в локальном акте возможности, сроки и условия корректировки ИУПов» (30 руководителей, что составило 18,9% от общего числа респондентов).

Проанализировав полученные варианты ответов на данный вопрос, можно сделать вывод, что руководители общеобразовательных организаций нуждаются в большей степени в разработке нормативно-правовой базы и методических документов для обеспечения образовательного процесса.

Вопросы в анкете касались не только организации образовательного процесса (учебной деятельности [2, с. 300-301]), но и внеурочной деятельности [3, с. 157].

На вопрос анкеты о соответствии внеурочной деятельности обучающихся на уровне СОО профильным направлениям учебного плана большинство руководителей общеобразовательных организаций ответили положительно (143 человека, что составляет 89,9% от общего числа респондентов).



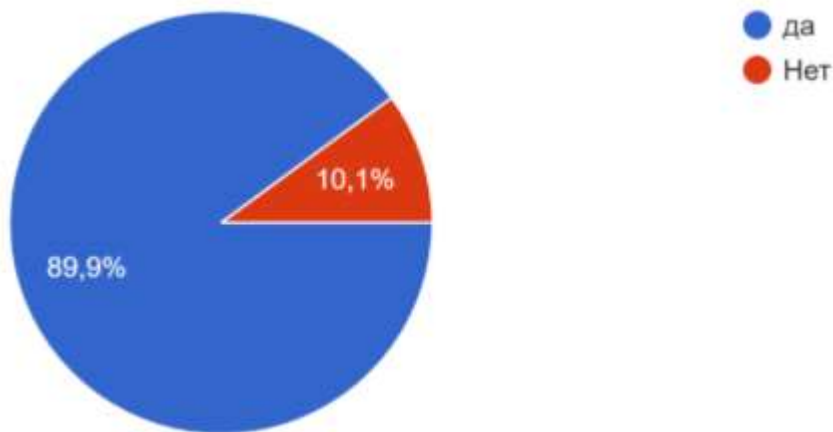


Рисунок 5. Соответствие внеурочной деятельности на уровне СОО профильным направлениям учебного плана.

Говоря о работе над индивидуальными проектами, мы выявили, что подавляющее большинство руководителей общеобразовательных организаций считают, что работа над индивидуальным проектом<sup>1</sup> организована на уровне СОО (98,9% от общего числа респондентов), а также для педагогов необходима подготовка для данного направления деятельности (54,1% от общего числа респондентов).

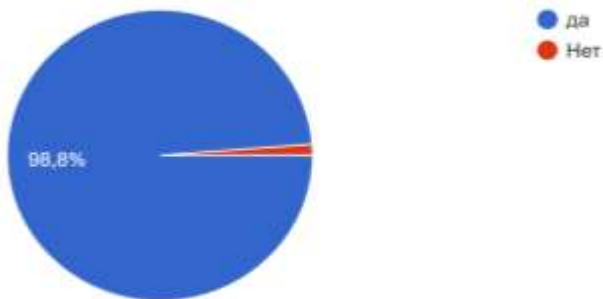


Рисунок 6. Организация работы над индивидуальными проектами на уровне СОО.

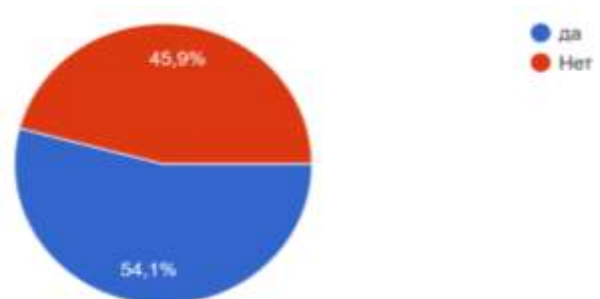


Рисунок 7. Необходимость подготовки педагогов для работы над индивидуальными проектами.

В общеобразовательных организациях МО «Екатеринбург» организована социальная практика старшеклассников [4, с. 126-135], о чем говорят ответы руководителей (70,4% от общего числа респондентов ответили положительно), а также сформирован список организация, с которыми сотрудничают общеобразовательные организации по этому направлению деятельности: Молодежный центр «Мир», Дом младенца, Дом ребенка, Благотворительный фонд

<sup>1</sup> ст. 11 Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 (в ред. Приказов Минобрнауки России от 29.12.2014 № 1645, от 31.12.2015 № 1578).

"Зоозащита", Свердловская областная общественная молодежная организация «Ассоциация патриотических отрядов "Возвращение"», УрФУ, УГЛТУ, УрГПУ, УрГМУ, Уральский технический институт связи и информатики, ООО «ВИЗ-Сталь», УрГЭУ, Уральский институт ГПС МЧС России, Екатеринбургский центр занятости, Перинатальный центр «Мать и дитя», Городская клиническая больница № 40, Центральная городская больница № 7, Екатеринбургский центр МНТК «Микрохирургия глаза», Автономная некоммерческая организация содействия развитию парусного спорта и туризма «Флотилия "Ковчег"», Свердловский областной педагогический колледж, Благотворительный фонд «На крыльях добра», МБУ ДО ЦДЮ «Созвездие», Центр «Диалог», ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет», ГКУ СО «Дирекция лесных парков», Ветеринарная клиника «Везунчик», молодежная бизнес лига «Меняем будущее у лучшему», Благотворительный фонд «Живи, малыш», АО «Уралэлектротяжмаш», МОО «Свердловский областной студенческий отряд», Пункт краткосрочного содержания животных, Областной центр Реабилитации инвалидов, Районный совет старшеклассников, Дом-интернат для умственно-отсталых детей, «Школа юного медиатора», 29 отдельная бригада радиационной, химической и биологической защиты (в/ч 34081), Дворец Молодежи, IT-куб, Совет ветеранов Кировского района, Уральский государственный аграрный университет, Фонд поддержки талантливых детей и молодежи "Золотое сечения"», Екатеринбургская епархия, Общество ветеранов Чкаловского района.

В большинстве общеобразовательных организациях практика профессиональных проб для старшеклассников организована не на должном уровне – об этом можно судить по выбору варианта «нет» при ответе на вопрос об организации профессиональных проб старшеклассников (70,9% от общего числа респондентов).

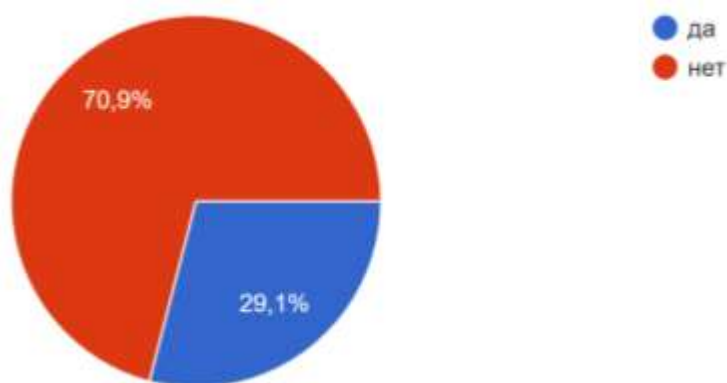


Рисунок 8. Практика профессиональных проб старшеклассников.

Также был сформирован список организация, с которыми сотрудничают общеобразовательные организации по этому направлению деятельности:

РОСАТОМ, УРГЭУ, колледж красоты, Уральский институт ГП МЧС России, УрГЭУ, УГМА, УрГПУ,

УрФУ, Посольство Франции и Альянс Франсез, Исторический парк «Россия - моя история», Центр «Диалог», Свердловский областной педагогический колледж, ЕЭТК, IT-куб, УрГЮУ, Фармацевтический колледж, Железнодорожный колледж, Газпром трансгаз Екатеринбург, Екатеринбургский политехникум, ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет», ГКУ СО «Дирекция лесных парков»,

Екатеринбургский монтажный колледж, колледж управления и сервиса "Стиль",

«Дворец молодежи», Свердловская областная общественная организация «Уральский клуб нового образования», РГППУ, Министерство обороны РФ, Аэропорт «Кольцово»,

Уральский аграрный университет, Фонд поддержки талантливых детей и молодежи "Золотое сечения", Образовательная выставка «Навигатор поступлений», ООО КДЦ «Консилиум», НПО «Сапфир», Уральский завод гражданской авиации, РАНГХИС.

Следующий блок вопросов был направлен на использование сетевой формы реализации образовательных программ на уровне СОО. Вызывает настороженность тот факт, что в большинстве общеобразовательных организациях не используется сетевая форма реализации образовательных программ на уровне СОО, об это свидетельствуют ответы руководителей (64,7% от общего числа респондентов).

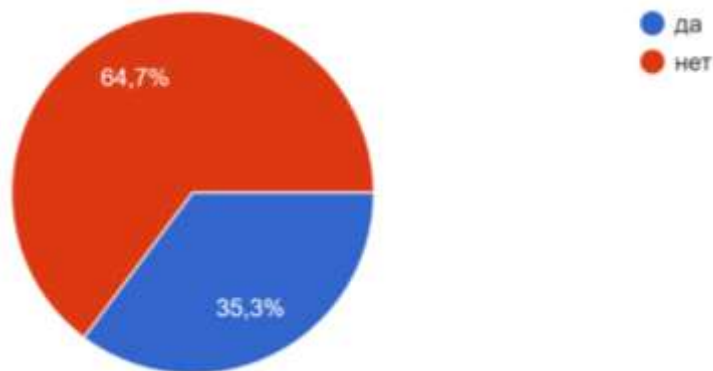


Рисунок 9. Использование сетевой формы реализации образовательных программ на уровне СОО.

Руководителями общеобразовательных организаций сформировали список рабочих программ, для реализации которых используется сетевая форма: Эффективный менеджмент, химия, биология; Химическая мастерская; Итоговый индивидуальный проект в рамках образовательного проекта «Агрошкола»; Курс внеурочной деятельности «Социальные практики в экономике», «Инженерный подход в развитии предпринимательской деятельности»; Цифровая школа;

Экономика; История на французском языке, литература на французском языке, экономика на французском языке;

Педагогический класс; Физика; «Технология»; Основы программирования, Соревновательная робототехника; Компьютерная грамотность; Социальная практика и правовая культура; Право; Физическая культура; «Межкультурная коммуникация», «Введение в профиль», «Психология»; Информатика; Биология; Курс внеурочной деятельности «Химические и биохимические исследования»; «Нейронные сети, большие данные и кибергигиена»; Разработка VR/AR-приложений; География; Биология; Химия;

Компьютерная графика; 3D моделирование; Практикум по экономике «Финансовая грамотность», «Цифровой мир»; Дополнительная общеразвивающая программа дополнительного образования «Маршрут успеха» (в рамках профессиональной ориентации); Психолого-педагогический класс; Работа по программе Школы РАН; Нейронные сети, большие данные и кибергигиена; Экономика (углубленный уровень); Модуль учебного предмета ОБЖ; Профессиональные пробы с УрГГУ; «Уральская школа наставников», «Олимпиада НТИ - командные инженерные соревнования», «ЮнИТ-Урал»;

Программа внеурочной деятельности «Кем быть?»; Бизнес-информатика, бизнес-английский, Государственное и муниципальное управление; модуль «Альтернативный» (блок «Промдизайн», блок «Хайтек»); «Малая горная академия».

Учебные ресурсы [5], которые используются для реализации этих рабочих программ:

преподаватели из высших учебных заведений, лаборатории УрГЭУ, ресурсы МАОУ СОШ № 7, оборудование, 3D-принтеры, предпрофильное обучение в колледже, лаборатории начального общего образования и физической культуры, фитнес-зал, тренажерный зал, информационных технологий, электронные образовательные ресурсы, печатные ресурсы, техника, цифровые ресурсы, собственные разработки педагогов УрГЮУ, педагогический класс, технопарк учебного центра «Кванториум», Свердловской детской железной дороги, лаборатория Фонда «Золотое сечение», IT-куб, предметно-творческие лаборатории, ресурсы организаций партнеров: цеха в ТюЗе, залы в историческом парке, электронная почта, google-документы, интернет-источники, аграрный класс, класс информатики, электронные образовательные ресурсы, диагностические методики, учебные пособия, лыже-роллерная трасса, лыжный инвентарь, методическое сопровождение, электронные библиотеки, каталоги, участие в конкурсах, бассейн, ресурсы программы школ РАН, ресурсный центр «Точка роста» МБОУ СОШ 55, научно-производственная база НПО «Сапфир».

В заключении анкетирования руководителям общеобразовательных организаций было предложено сформулировать проблемы при реализации ФГОС СОО. Проанализировав ответы, мы получили результаты, которые проранжировали и увидели, что наибольшее число выборов принадлежит проблеме с кадрами.

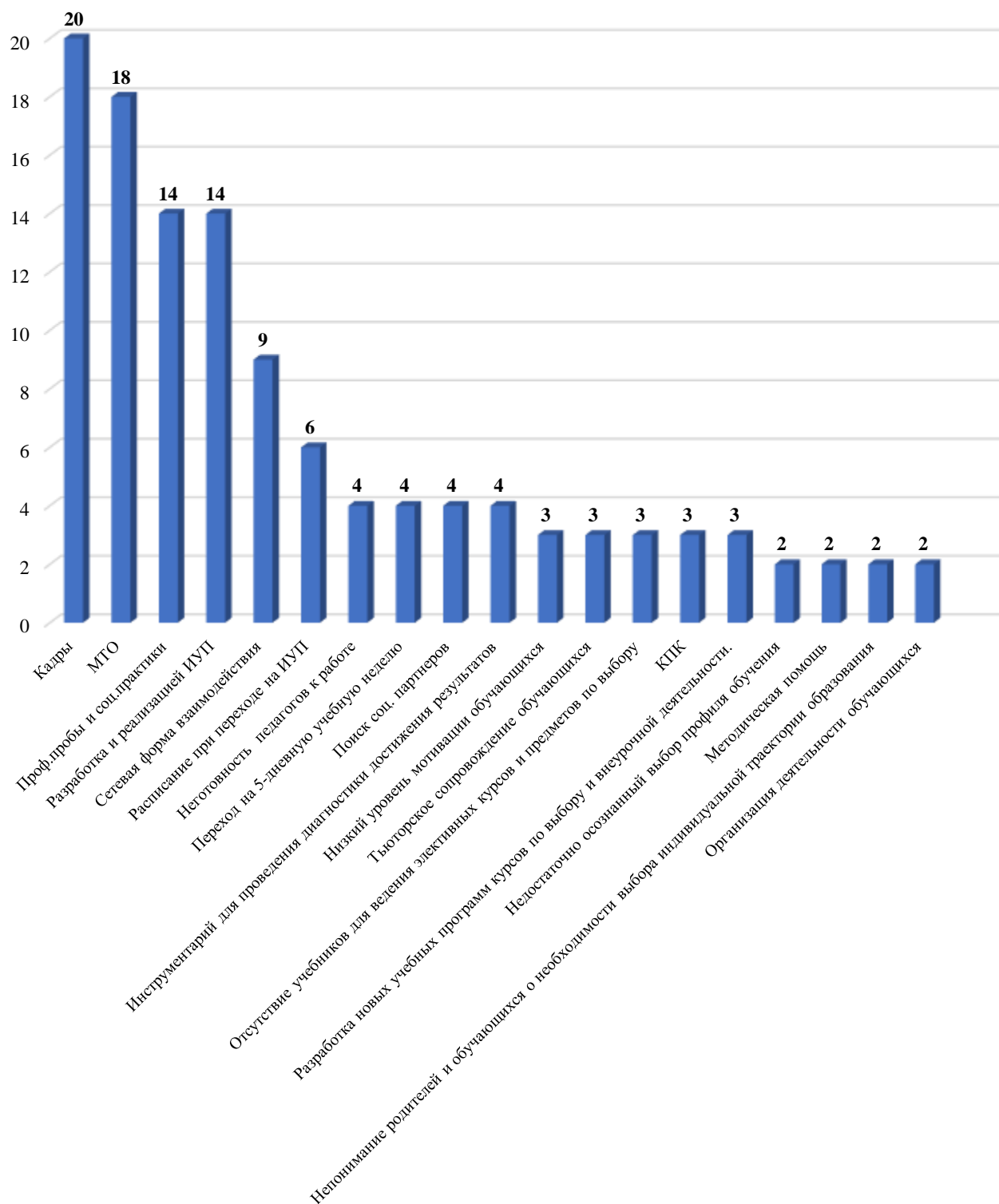


Рисунок 10. Выявленные проблемы при реализации ФГОС СОО в образовательных организациях.

Таким образом, проведенное анкетирование руководителей общеобразовательных организаций города Екатеринбурга позволило выявить не

только проблемы при реализации ФГОС СОО, но и проанализировать условия внедрения в образовательных организациях при реализации ФГОС СОО.

### **Библиографический список**

1. Загвязинский В. И. Теория обучения. Современные интерпретации. – М.: Академия, 2001. – 192 с. URL: <https://www.twirpx.club/file/329754/> (дата обращения: 23.01.2022).
2. Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь. – М.: Большая рос. энцикл., 2002. – 527 с.
3. Теория и методика воспитания: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология» / И. З. Гликман. - М.: Владос-пресс, 2002. – 175 с.
4. Юдин Б. Г. От этической экспертизы к экспертизе гуманитарной // Знание. Понимание. Умение, 2005. – № 2. – с. 126-135.
5. Надточий Ю. Б., Горелова Л. И. Понятия «средства обучения» и «инструменты обучения»: современный взгляд // Актуальные исследования. 2020. №8 (11). С. 139-142. URL: <https://apni.ru/article/623-ponyatiya-sredstva-obucheniya-i-instrumenti> (дата обращения: 24.01.2022).