



Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального учреждения
Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр»



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

**Окружной семинар
для административных и педагогических команд
образовательных организаций по предотвращению
рисков снижения образовательных результатов
(адресная помощь)**

19.06.2023 г.



Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального учреждения
Самарской области «Похвистневский Ресурсный центр»



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

Формирование системы работы по преодолению школьной неуспешности: многофункциональное наставничество в педагогической практике

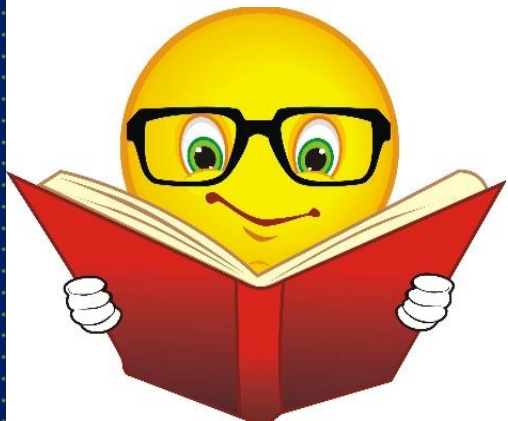
Забелина Ирина Анатольевна,
начальник социопсихологического отдела,
педагог-психолог
ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ»

19.06.2023 г.

Региональная система работы со ШНОР и ШНСУ:

цели и задачи

- выявление ШНОР и ШНСУ;
- организация работы со ШНОР и ШНСУ;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников в ШНОР и ШНСУ;
- **оказание адресной методической помощи ШНОР и ШНСУ по предотвращению рисков снижения образовательных результатов;**
- осуществление сетевого взаимодействия (между образовательными организациями и/или другими учреждениями и предприятиями);
- организация адресной профилактической работы со школами, функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов;
- развитие внутришкольных систем профилактики учебной неуспешности



Переход в эффективный режим работы – это запланированные изменения в организации деятельности школы, цель которых состоит в улучшении образовательных результатов обучающихся и одновременное наращивание потенциала школы как организации, способной управлять этими процессами.

Ведущие концептуальные идеи перехода ШНОР Самарской области в эффективный режим работы

- **развитие механизмов управления качеством образования:** создание развивающей образовательной среды, эффективная система объективной оценки результатов обучения и воспитания школьников; повышение вовлечённости в образовательный процесс субъектов образовательных отношений (организаций-партнёров, педагогических работников, учащихся и их родителей);
- **обновление системы методической работы в школе:** создание педагогического обучающегося сообщества учителей на принципах открытого профессионализма;
- **обновление дидактических систем обучения:** воспитывающего и развивающего обучения средствами учебного предмета;
- **совершенствование преподавания учителей через построение современной методической системы обучения и воспитания** (построение стратегии и тактики современного компетентностно-ориентированного образования);
- **организация многофункционального наставничества:** кураторство, менторство, тьюторство, коучинг, предметное наставничество;
- **организации межшкольного партнёрства и сетевого взаимодействия школ с разным уровнем качества результатов обучения:** успешные школы (школы – лидеры образования, резильентные школы) и ШНОР.

Система работы Северо-Восточного ТУ, РЦ со ШНОР и/или ШНСУ по итогам регионального рейтинга

Направления		Формы адресной работы с управленческими и педагогическими командами
Научно-методическое	Изучение материалов ФИОКО, НИИ ВШЭ, МГППУ, Института стратегии развития образования РАО, МОиНСО, ИРО, периодических изданий («Директор школы», «Первое сентября»). Разработка содержания КПК управленческих команд и педагогов ОО.	Обсуждение материалов, запрос по выявлению профессиональных дефицитов педагогов
Программно-методическое	<p>Опора на программную базу:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Региональная программа методической помощи и поддержки ШНОР; -Региональная программа методического аудита реализации муниципальных программ методической помощи и поддержки ШНОР; -Программа мониторинга реализации программ повышения образовательных результатов в ШНОР. 	<ul style="list-style-type: none"> • Помощь в разработке документов Школ: - Концепция развития ОО; - Среднесрочная программа повышения образовательных результатов; - Программа антикризисного развития школ; - Программа повышения качества образования; - ИОМ педагога; • Помощь в пересмотре и внесение изменений в документы школы (содержательный аспект ООП ОО, программа ВСОКО). • Мониторинг уровня сформированности обучающихся, исследование учебной мотивации обучающихся. • Экспертная оценка и методический аудит документов. Выезды в ОО по анализу школьной системы оценки качества образования.

Система работы Северо-Восточного ТУ со ШНОР и/или ШНСУ по итогам регионального рейтинга

Направления		Формы адресной работы с управленческими и педагогическими командами
Организационно-методическое	<p>Дифференциация форм работы со Школами в зависимости от факторов риска:</p> <ul style="list-style-type: none"> • недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников; • высокая доля обучающихся с рисками школьной неуспешностью; • риски низкой адаптивности учебного процесса; • дефицит педагогических кадров; • низкая учебная мотивация обучающихся; • низкий уровень оснащения ОО; • низкий уровень вовлеченности родителей 	<p>Организация:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализа внешних и внутренних причин НОР школьников; • собеседования с управленческими командами Школ; • конкурсов профессионального мастерства для педагогов; • окружных семинаров, совещаний, круглых столов для обобщения и распространения лучших практик повышения образовательных результатов; • мониторингов, аудитов; КПК для педагогов; • посещения открытых уроков и содержательного анализа уроков с обсуждением результатов учебной деятельности; • <u>многофункционального наставничества (кураторство, менторство, тьюторство), межшкольного партнерства</u> ; • консультативной работы с управленческими и педагогическими командами; • работы с молодыми педагогами (модель наставничества). <p>Определение профессиональных дефицитов. Проведение психологических тренингов и деловых игр.</p>
Аналитическое	Анализ эффективности проделанной работы, принятых решений (в т.ч. на промежуточном этапе)	<ul style="list-style-type: none"> • Организация контроля за реализацией плана (Дорожной карты) по повышению образовательных результатов. • Оценка и анализ изменений, корректировка планов (Дорожной карты) • Оценка мероприятий по преодолению профессиональных затруднений,

Многофункциональная система наставничества – организация психолого-педагогического сопровождения непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор)

УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА:
СПЕЦИАЛИСТ → ПРОФЕССИОНАЛ → МАСТЕР

ВЕКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА:
УЧИТЕЛЬ → ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ → РУКОВОДИТЕЛЬ

Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать (В.И. Даль)

Механизм наставничества, менторства, тьюторства как возможность вовлечения школ-лидеров для работы по преодолению школьной неуспешности

Цель: обеспечение адресной методической поддержки, сопровождения, консультирования в правовых, информационных, организационно-управленческих, дидактических, методических, финансово-экономических и других вопросах повышения качества образования.

■
«Школа - школе»

«Директор - директору»

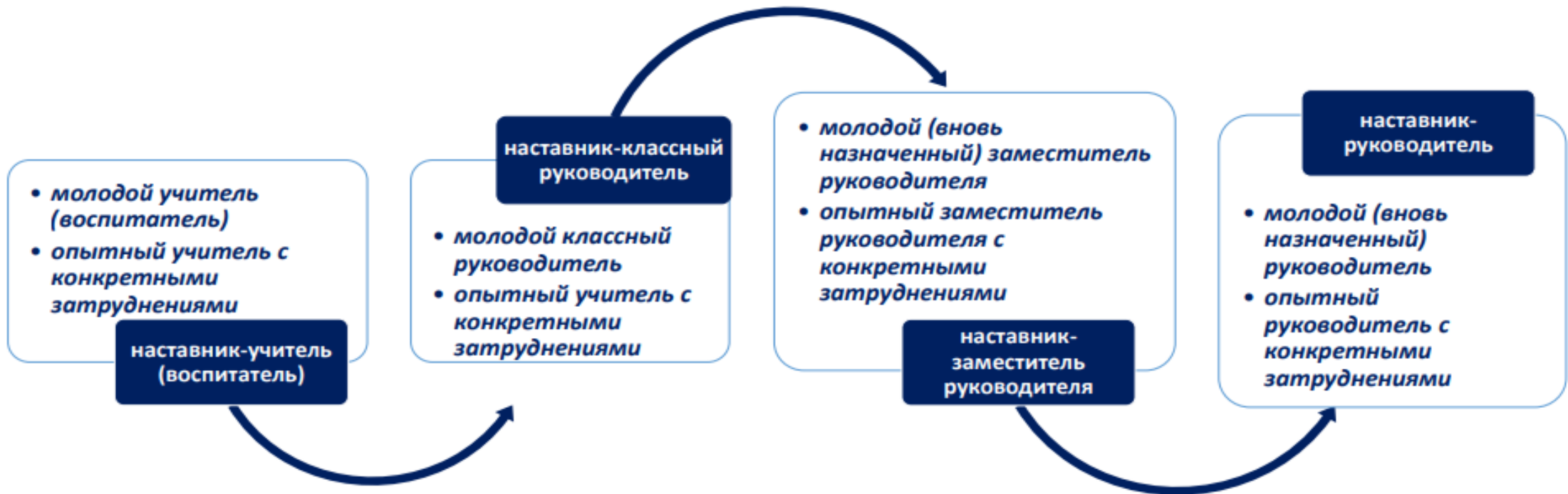
«Учитель - учителю»

Система наставничества позволяет:

- каждому желающему обрести наставника или наставников;
- развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;
- быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества

НАСТАВНИК (школа, директор, учитель)

- Школа-лидер, опытный специалист, у которого наставляемый может получить совет, адресную методическую помощь, рекомендацию, конкретную помощь в освоении новых трудовых функций, профессиональных компетенций и т.п.



Наставничество – добровольная ответственность за профессиональный рост другого человека, оказание ему профессиональной помощи и поддержки, закреплённые приказом руководителя

НАСТАВНИК (школа, директор, учитель)

Участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.



НАСТАВЛЯЕМЫЙ (СТАЖЁР)

- человек, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника;
- участник программы наставничества



Куратор первого уровня	<p>(лат. «попечитель») директор ОО, в обязанности которого входит организация и координация всей деятельности методической системы школы, может также выступать куратором (попечителем) нескольких команд учителей</p>
Куратор второго уровня	<p>(лат. «попечитель») заместитель директора школы, в обязанности которого входит организация и координация деятельности нескольких команд учителей, обучение педагогов с применением кураторской методики (К. Ушаков)</p>
Ментор	<p>специалист СИПКРО, ЦРО, в обязанности которого входит научно-методическое сопровождение реализации конкретной задачи деятельности ПОСУ</p>
Тьютор	<p>Педагог-профессионал или суперпрофессионал, владеющий современными образовательными технологиями (СОТ) и эффективными методиками обучения, в обязанности которого входит оказание помощи педагогам в построении собственной методической системы обучения и воспитания</p>
Коуч	<p>(анг. «тренер») специалист-психолог, в обязанности которого входит развитие сильных сторон педагогов школы, оказание помощи в определении наиболее эффективных способов достижения индивидуальных целей профессионально-личностного саморазвития</p>
Наставник	<p>опытный педагог, в обязанности которого входит «горизонтальное обучение» на рабочем месте учителя школы, с целью передачи своего эффективного педагогического опыта в преподавании учебного предмета, классного руководства</p>

Этапы организации наставничества в ОО



Обязательно:

- заключить договорное соглашение о взаимодействии/ сотрудничестве/ наставничестве между образовательными организациями;
- разработать положение о наставничестве, программу/ план наставничества

Ссылка на материал:

Многофункциональное наставничество: эстафета знаний и опыта:
<https://ct14402.minobr63.ru/wp-content/uploads/2021/11/наствник.pdf>



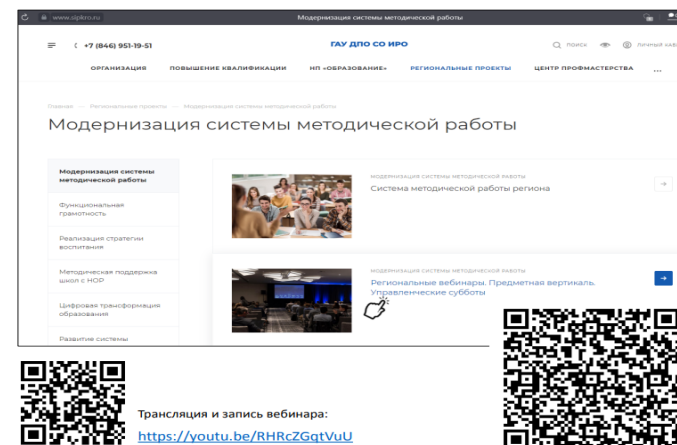
Перспективные возможности использования модуля для управленческой команды ОО

- ✓ конструктор для формирования программы наставничества;
- ✓ внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества

Перспективные возможности использования модуля для педагога

- ✓ возможность инициировать свое участие в качестве наставника или наставляемого (локальный и региональный уровни)
- ✓ самостоятельный выбор педагогом наставника из единой базы (в том числе, регионального уровня)

Многофункциональное наставничество: эстафета знаний и опыта



Ссылка на раздел сайта ГАУ ДПО СО ИРО:

<https://www.sigkro.ru/projects/modernizatsiya-sistemy-metodicheskoy-raboty/regionalnye-vebinariy-predmetnaya-vertikal-upravlencheskie-sabboty/>

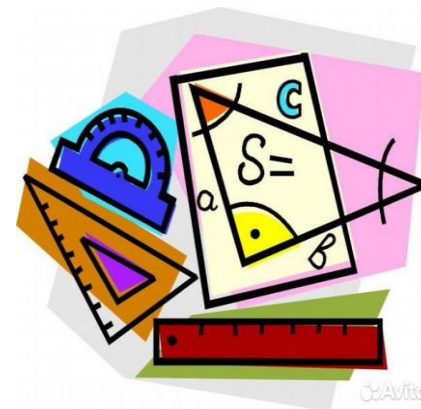
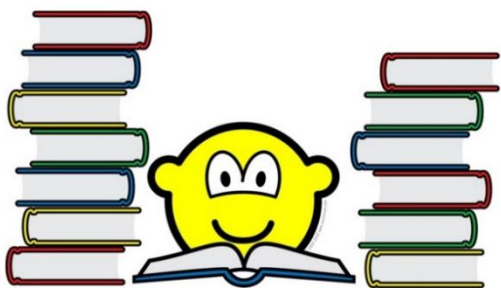
Как начать работать в модуле «Наставничество»:

- приказом директора назначить куратора наставнической деятельности в ОО;
 - копию приказа направить на адрес электронной почты: support@staffedu.ru
 - куратору ОО авторизоваться в АИС «Кадров в образовании. Самарская область»:
- <https://staffedu.samregion.ru/> и ознакомиться с инструктивным материалом;
- после открытия доступа начать работу

Формирование бренда школы – одна из приоритетных задач деятельности каждого руководителя

**Бренд ученика + бренд учителя + бренд руководителя
= БРЕНД ШКОЛЫ.**

От того, как руководитель выстроит свою систему управления, каким образом будет создана образовательная среда в школе, как будет организована деятельность, насколько правильно будут распределены обязанности и «портфели», от этого формируется бренд школы.



Контакты:

Забелина Ирина Анатольевна,

Тел.: (84656)23237, 89608137290

E-mail: izabella.an@yandex.ru

Спасибо за внимание!

