РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ КОМПЛЕКСНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ШКОЛ С НИЗКИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИХ В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ «КЛАСТЕР ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

ноябрь, 2021

Ключевые факторы риска ШНОР зафиксированные в методике адресной помощи ШНОР (500+)

- недостаточную предметную и методическую компетентность педагогических работников;
- дефицит педагогических кадров;
- недостаточно развитое профессиональное взаимодействие в педагогическом коллективе;
- низкую вовлеченность учителей в образовательный процесс;
- низкий уровень оснащения школы;
- низкую мотивацию руководства ОО на улучшение образовательных результатов;
- отсутствует эффективна системы объективной оценки результатов обучения.

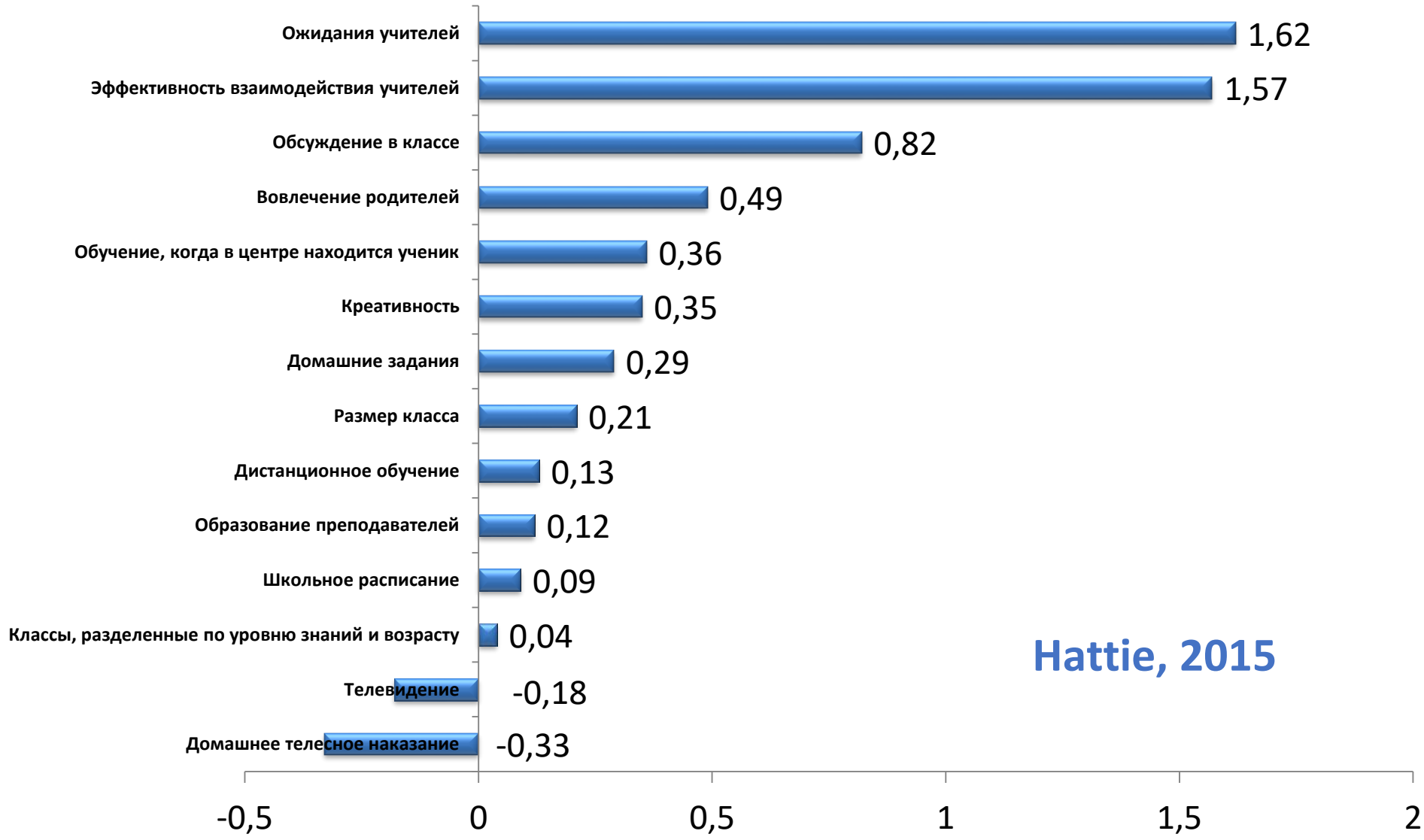
Ключевой фактор помощи школам с низкими результатами (ШНОР) – активизация внутришкольных систем методической работы, когда повышение квалификации учителей происходит в рамках их профессиональной деятельности, с учетом контекста конкретной школы.

Инструменты управления профессиональным развитием

1. Совместное планирование и последующее обсуждение уроков.
2. Взаимопосещение уроков.
3. Коллективные обсуждения (семинары) эффективных стратегий обучения.
4. Проблемные группы учителей по изучению того или иного вопроса.
5. Предметные объединения (группы) учителей по обсуждению сложных вопросов преподаваемого предмета в плане научного знания.
6. Чтение и совместное обсуждение научной литературы
7. Создание дидактических материалов, учебных пособий и т.п.
8. Публикация статей в профессиональных журналах.
9. Система наставничества.
10. Система профессионального коучинга для учителей.
11. Совместное посещение других школ, стажировки.
12. Участие во внешних семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации.
13. Обучение учителей по магистерским программам в области образования.
14. Система кураторства учитель – ученик.
15. Совместное оценивание работ, выступлений и иных форм предъявления учебных результатов учащихся с целью определения эффективности используемых педагогических приемов и технологий.
16. Профессиональные летние школы для учителей.
17. Участие в работе профессиональных сообществ.

(Д. Спаркс «Эффективное профессиональное развитие учителей и директоров школ»)

Факторы влияющие на качество образования



Основная идея проекта

Информационная, организационная и методическая поддержка экспертом; внутришкольное обучение; рефлексивная практика педагогов

Групповая эффективность учителей — самый значимый фактор, влияющий на качество образования и реализацию ФГОС.

В каждой школе есть лидеры, которые могут выполнять функцию регулярной профессиональной поддержки учителей.

Задача управленческой команды — выявить лидеров, запустить процессы взаимообучения учителей.

Внедрение инновационных и эффективных инструментов профессионального развития педагогов способствует изменению качества преподавания учителей и повышению успеваемости учащихся.

Обеспечение квалифицированными кадрами устойчивого роста экономики региона на основе непрерывного профессионального образования.

Сущность понятия ПСО

Профессиональные сообщества обучения (далее ПСО) - это группа педагогов, которые договариваются о встречах с определенной целью, на регулярной основе на определенное количество времени.

ПСО – это инструмент, с помощью которого школы и учителя могут расти профессионально, используя свой внутренний потенциал.

Пинская М.А., *Груничева И.Г.*

Профессиональное сообщество обучения педагогов – это группа педагогов, объединенная общими познавательно-профессиональными ценностями и целями обучения в сообществе, выступающая рефлексивной практикой, направленной на стимулирование рефлексии у педагога в целом, на рефлексивное осмысление учителем особенностей своего преподавания и качества проведения урока, овладение им способами и инструментами рефлексии; средством актуализации рефлексии выступает коммуникация между педагогами, основанная на обмене профессиональным опытом.

Салыгина И.А.

Основные характеристики профессиональных сообществ обучения

«Профессиональное сообщество обучения одна из самых мощных инициатив по улучшению школы»

Роберт Марцано

- **разделяемые всеми** педагогами **ценности**;
- **направленность на повышение образовательных результатов** учащихся;
- ориентация на развитие **педагогического лидерства**;
- **культура поддержки**, выражающаяся в **уважении и доверии** друг другу;
- **коллективный характер действий**, основанный на сотрудничестве и кооперации;
- деятельность сообщества носит исследовательский характер, протекает в **едином информационном пространстве**;
- **непрерывная профессиональная коммуникация**.

Модель комплексной организационно-методической поддержки

Автор модели
И.А. Салыгина

Кластеризация образовательных учреждений

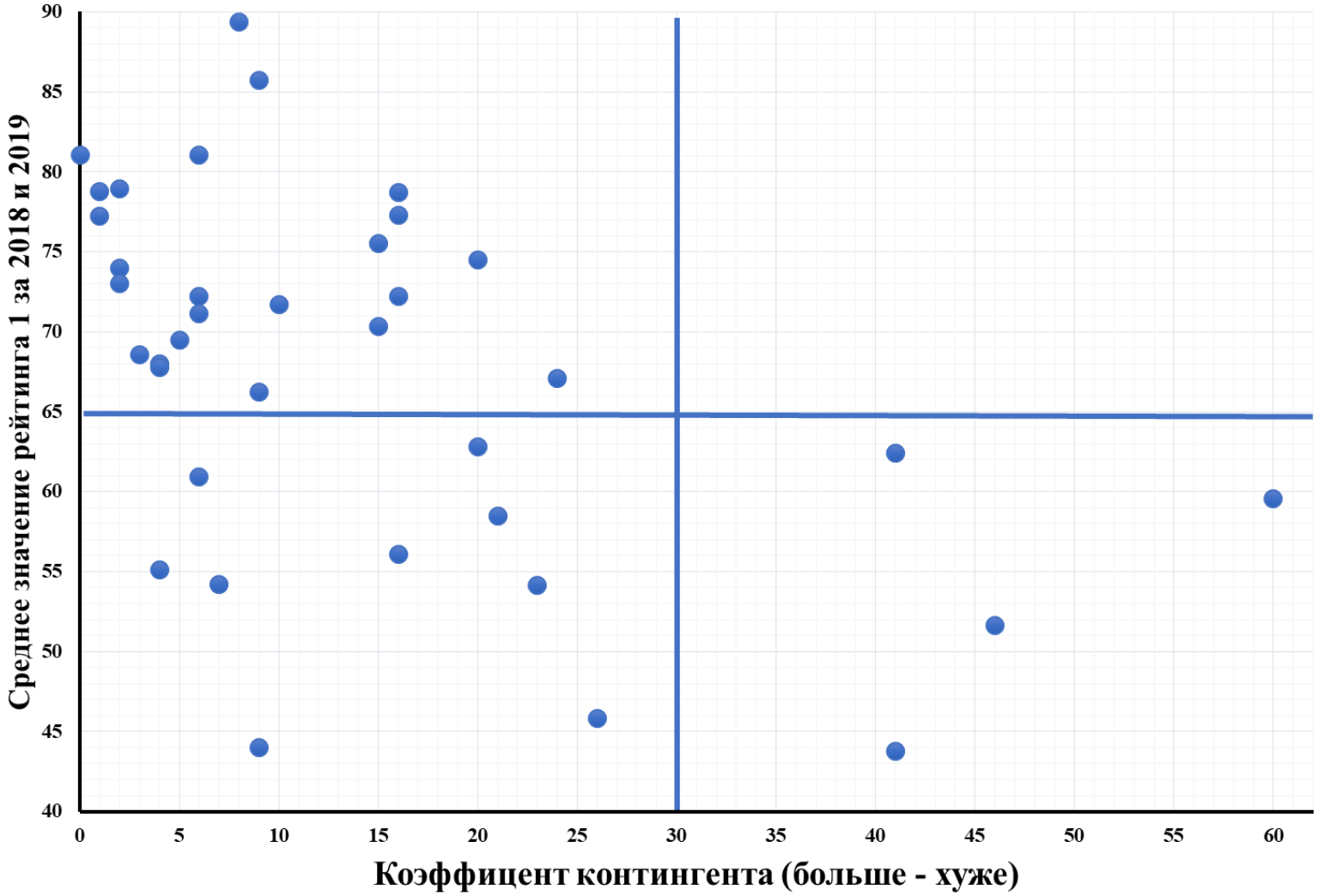
1. Компоненты рейтинга ОО

- по результатам РДР;
- по отсутствию неудовлетворительных результатов обучения;
- по результатам ГИА выпускников 9-х классов по русскому языку, математике, предметам по выбору;
- по результатам ГИА выпускников 11-х классов по русскому языку, математике, предметам по выбору;
- Компонент рейтинга ОО по однородности результатов

2. Социальный паспорт ОО

- Количество второгодников;
- Количество учащихся, находящихся на индивидуальном обучении;
- Количество учащихся, нуждающихся в регулярной медико-педагогической поддержке;
- Количество учащихся, нуждающихся в регулярной психолого-педагогической поддержке;
- Количество детей-инвалидов;
- Количество учащихся, состоящих на учете в ПТД;
- Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН РУВД;
- Количество учащихся, состоящих на внутри школьном контроле (ВШК);
- Количество полных неблагополучных семей;
- Количество семей, признанных в социально опасном положении;
- Количество детей-сирот;
- Количество детей из семей беженцев;
- Граждане других государств.

Кластеризация ОУ Центрального района



Этапы реализации проекта

Какие инструменты будете использовать для диагностики?
Какие проблемы хотите решать?

Что и как будете делать?
Какие инструменты будете применять?

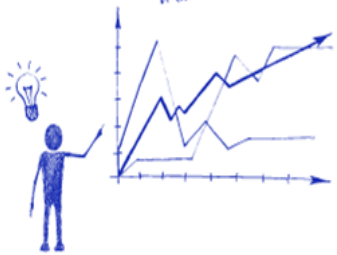
2021-2022
проектно-деятельностный этап

2022-2023
проектно-деятельностный этап

START

GOAL

2020-2021
организационно-прогностический этап

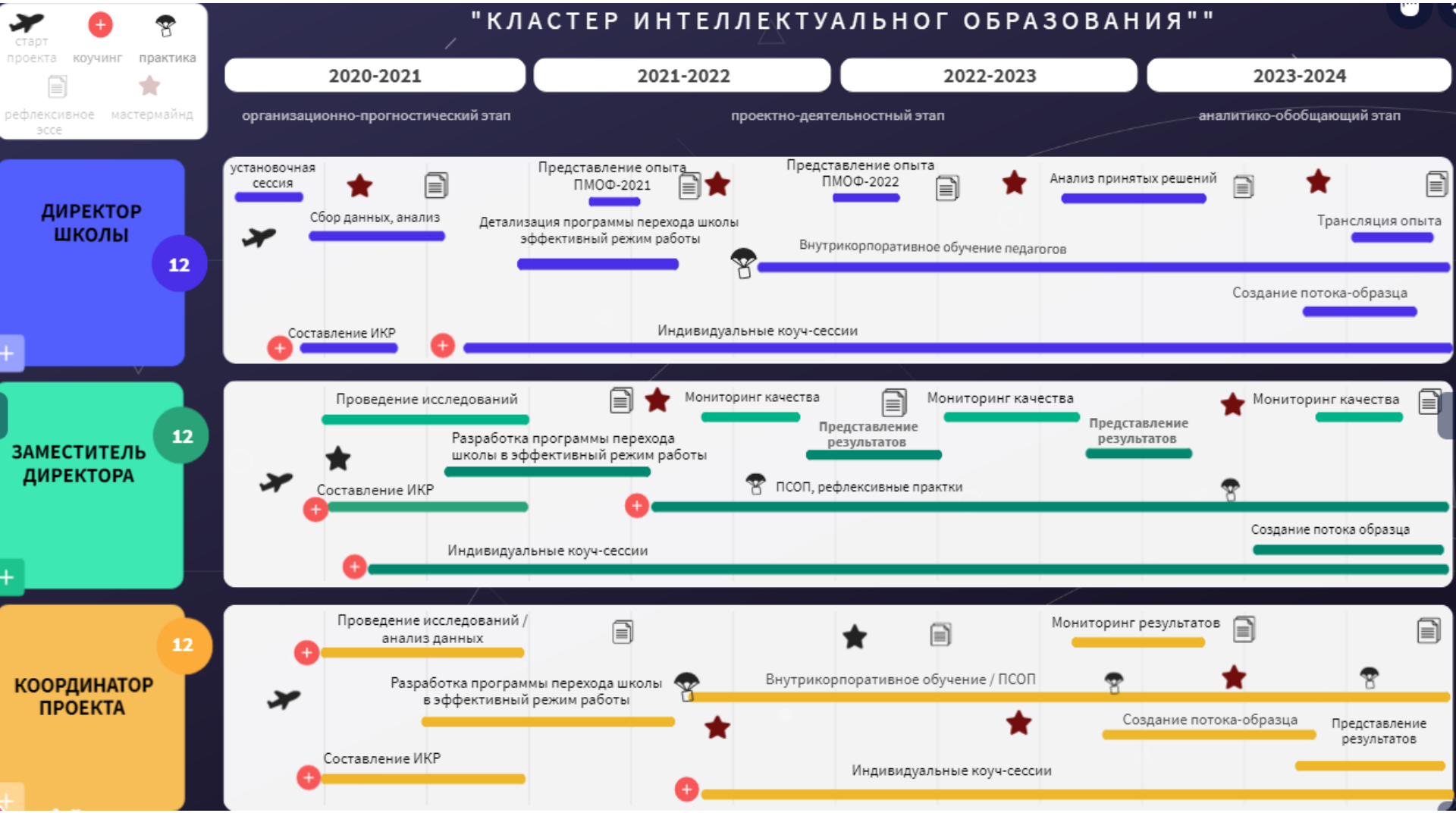


2023-2024
аналитико-обобщающий этап

Как повысить качество образования в ОУ?
В чем проблема/ причины?
Как поняли, что в этом проблемы?

Каких результатов ожидаете/хотите получить?
Как поймете, что достигли результаты?

Этапы реализации проекта



Результаты

- принятие руководителями ОУ управленческих решений на основе собранных данных;
- составление индивидуальных карт профессионального развития;
- разработка стратегии и алгоритма достижения поставленной цели;
- применение коучинговых инструментов на практике;
- разработка руководителями ОУ программ перехода школы в эффективный режим работы;
- повышение уровня рефлексии педагогов и руководителей;
- повышение эффективности деятельности;
- формирование ответственности за результат и выбор развития;
- повышение мотивации к самосовершенствованию.

Из рефлексивных эссе

Из рефлексивного эссе директора школы

... помог выявить сильные и слабые стороны ОУ, увидели зоны роста, определили возможности. Прояснили для себя в каком направлении необходимо работать дальше, разработав программу перехода школы в эффективный режим работы. Поняли, необходимо начать с себя и повышать свой профессиональный уровень - индивидуальная карта развития определила зоны роста. Как только признаешься в себе, что есть куда расти, появляется желание учиться, совершенствоваться, посещать тренинги, использовать полученные знания на уроках и при общении с коллегами. Технология сильно изменила мой фокус мышления. Это позволило получить удовольствие от работы. Коллегам хочу порекомендовать пройти курс по основам коучинга. Верьте в себя, в свои силы, развивайтесь и идите вперед.

Из рефлексивного эссе заместителя директора

Ожидания в начале обучения были смешанные, переживания связаны с содержанием - тревога о том, что это будет формальное обучение, «для галочки», обучение по старым образцам... Но формат и «начинка» перевернули мое сознание, это современное, открытое, развивающее и инновационное в системе государственного образования и государственных курсов.

Из рефлексивного эссе координатора

... ушло чувство страха и неуверенности. Пришло осознание того, что насколько большой объем работы выполняет руководитель. Больше таких нестандартных курсов, которые помогают понять самому свои «точки роста», составить траекторию дальнейшего движения на три года и составить план действий по достижению цели. Поняла, почему некоторые уроки не эффективны и что буду делать по-другому. Что стало самым важным для меня: появление дружественного, открытого поля с коллегами с точки зрения профессионального обучения.