

Модели адресной методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров

Щурова Елена Алексеевна,
начальник управления образования администрации муниципального образования
Славянский район

Плесецкая Олеся Васильевна,
директор МКУО «Консультационно-методический центр»



Управленческая команда МО Славянский район

Начальник управления, три заместителя

Отдел общего образования

Отдел дошкольного образования

Отдел воспитательной, социально-профилактической работы и дополнительного образования

Отдел организационно-кадровой и информационно-аналитической работы

Центр оценки качества образования

Консультационно-методический центр

Центр укрепления материально-технической базы



Обновлённый состав управленческой команды



100% смена руководителей отрасли, на протяжении 3-х лет ежегодно: начальник и заместители

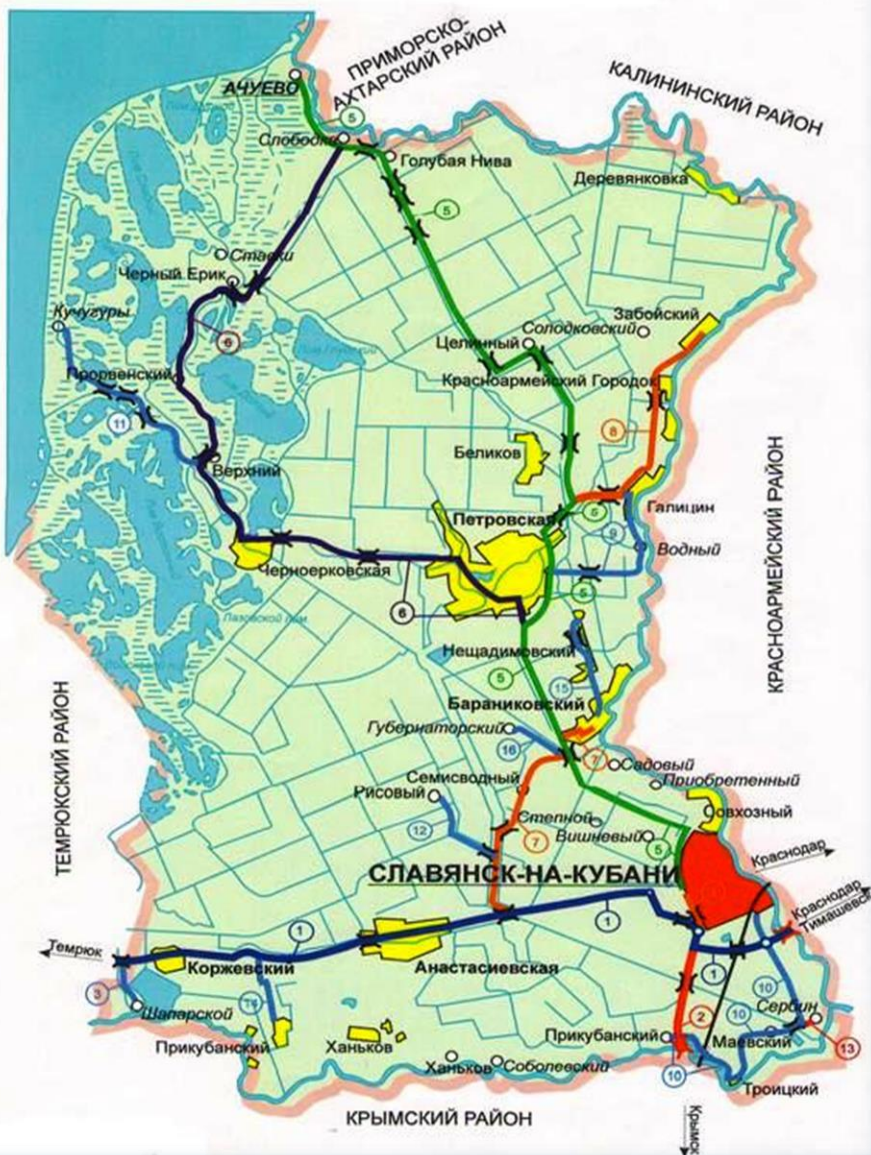


Средний стаж работы специалистов в управлении и центрах не превышает 3-х лет



100% смена специалистов методического центра

Муниципальное образование Славянский район



- ✓ **Площадь района - 2199 км²**
- ✓ **Население – 133 тысячи человек**
- ✓ **Социально-экономические показатели – 3 место**
- ✓ **14 сельских и одно городское поселение**
- ✓ **45 населённых пунктов**
- ✓ **Границы:**
 - на 140 км – по р. Протоке;
 - на 60 км – по р. Кубани;
 - на 45 км – по побережью Азовского моря.



Школ – 37

Обучающихся – 14841



УДО (центры) – 3

Обучающихся – 6711



ДОУ – 38

Воспитанников – 5606





Спортивные школы – 5

Контингент – 2987



Филиал КУБГУ

Студентов – 4611



СПО – 4

Студентов – 4913



Мотивирующий мониторинг – систематизация работы на основе комплексного анализа данных

Цель мотивирующего мониторинга –
системная оценка количественных и
качественных характеристик региональной
системы образования



**Создание условий
для достижения результата**



**Достижение образовательных
и воспитательных результатов**



**Организация рабочих
процессов**



Обоснование цели



**Формирование системы
показателей и методов
сбора данных**



Проведение мониторинга



**Осуществление
анализа данных**



Разработка рекомендаций



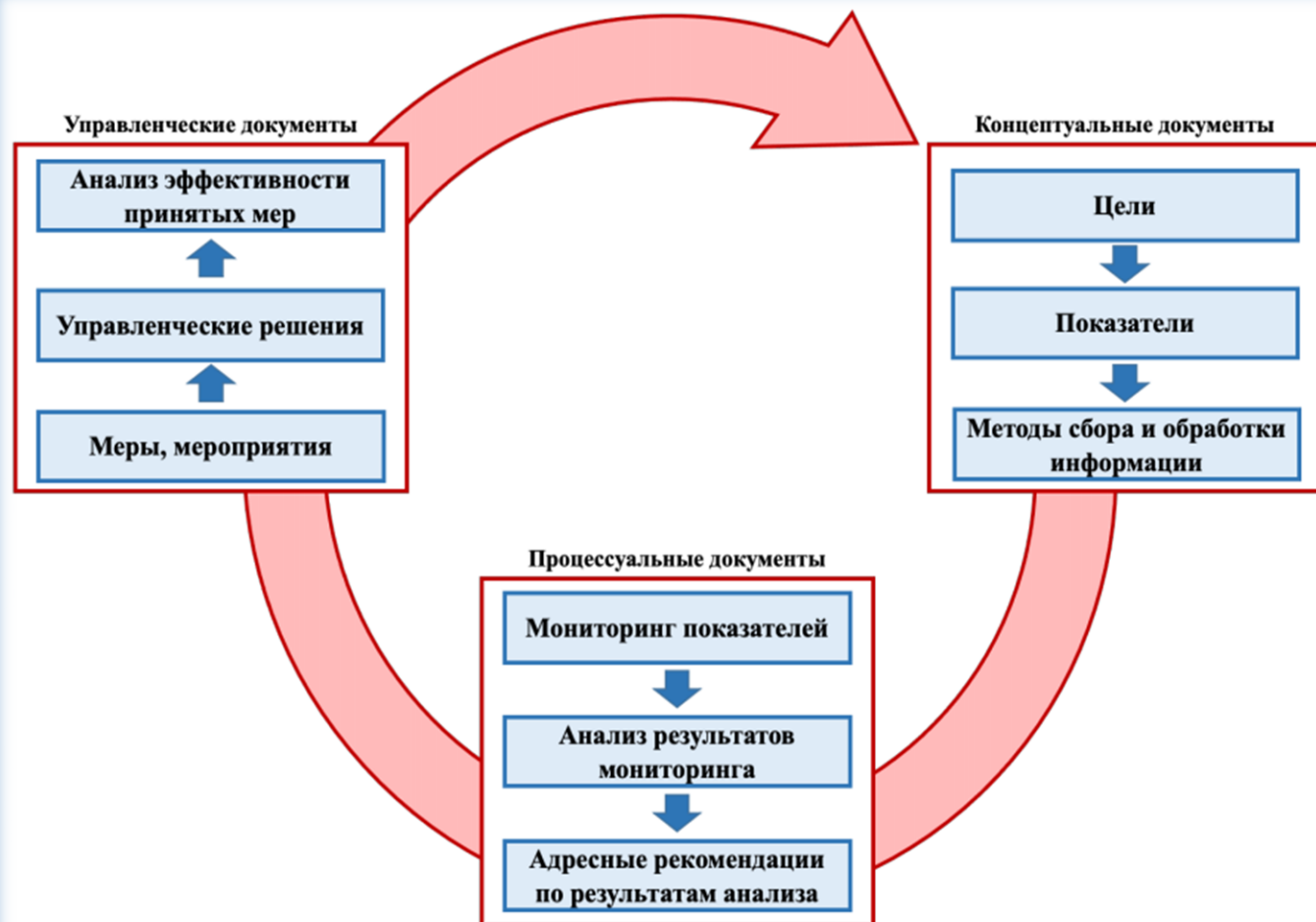
**Принятие управленческих
решений**



**Анализ эффективности
принятых мер,
адресная помощь**

Аналитика данных – инструмент повышения качества образования!

Систематизация структуры управленческого цикла: показатели мотивирующего мониторинга и механизмы управления качеством образования

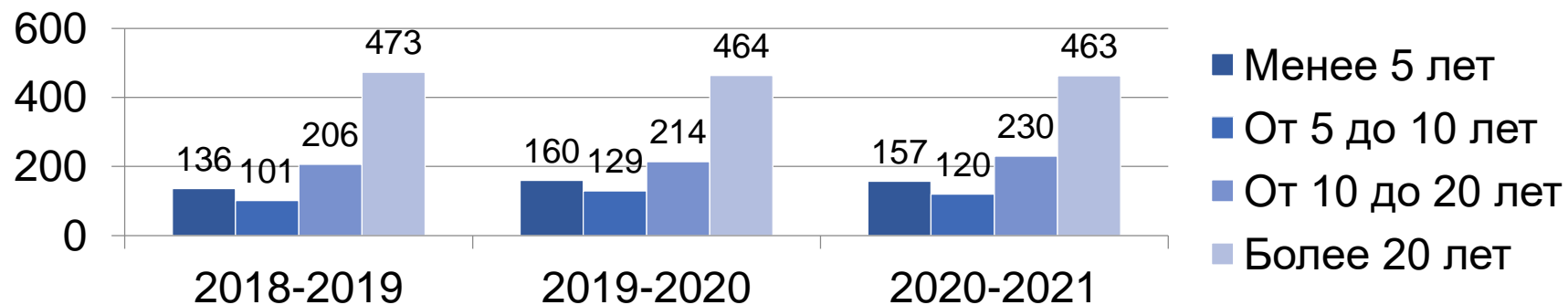
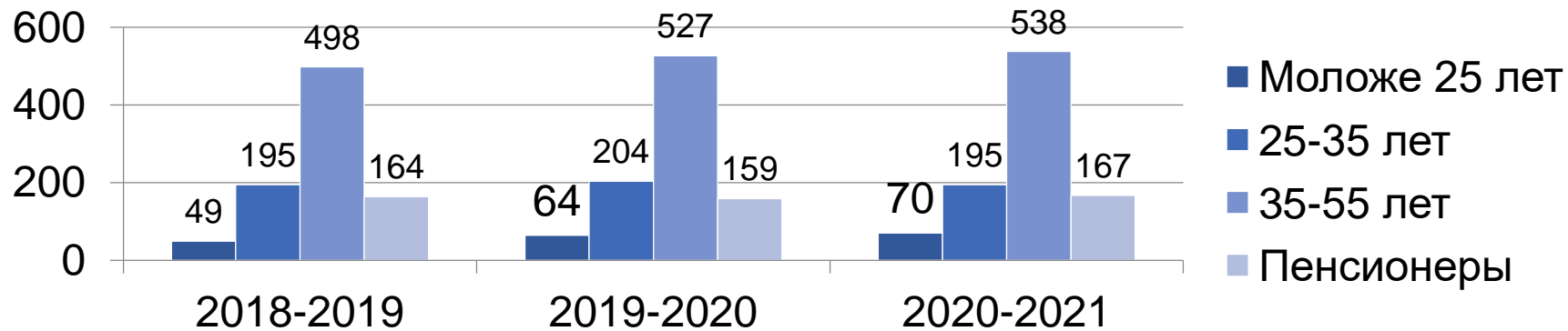
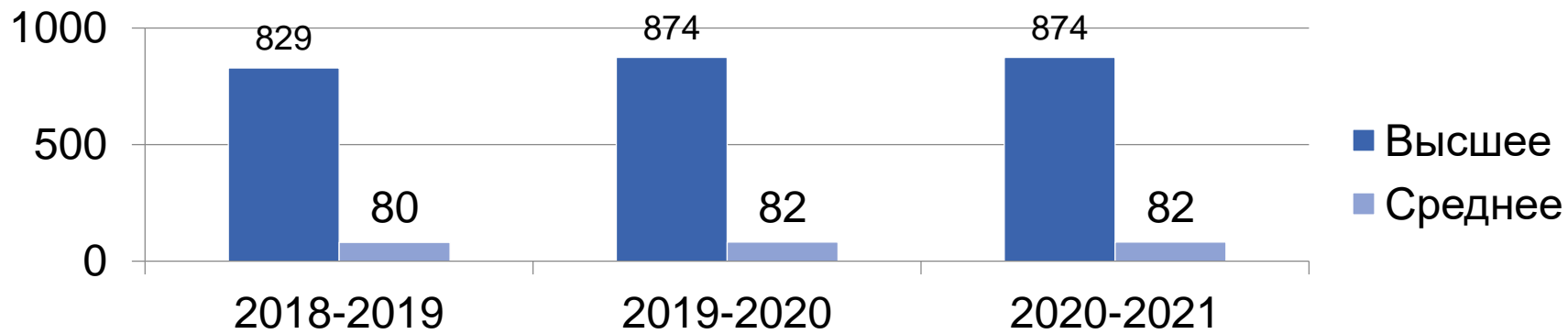


Методические рекомендации по организации и проведению оценки РУМ



Методические рекомендации
по организации и проведению
оценки механизмов управления
качеством образования в субъектах
Российской Федерации

Показатели создания условий для достижения результатов



**Рост кадровой
обеспеченности
системы
образования,
создание
комфортных
условий для
работы**

Показатели создания условий для достижения результатов



**52 вакансии
(ежегодно)**



**Совместители
– 24%**



**Отрасль
статична**



**56 человек без
образования
по профилю предмета**

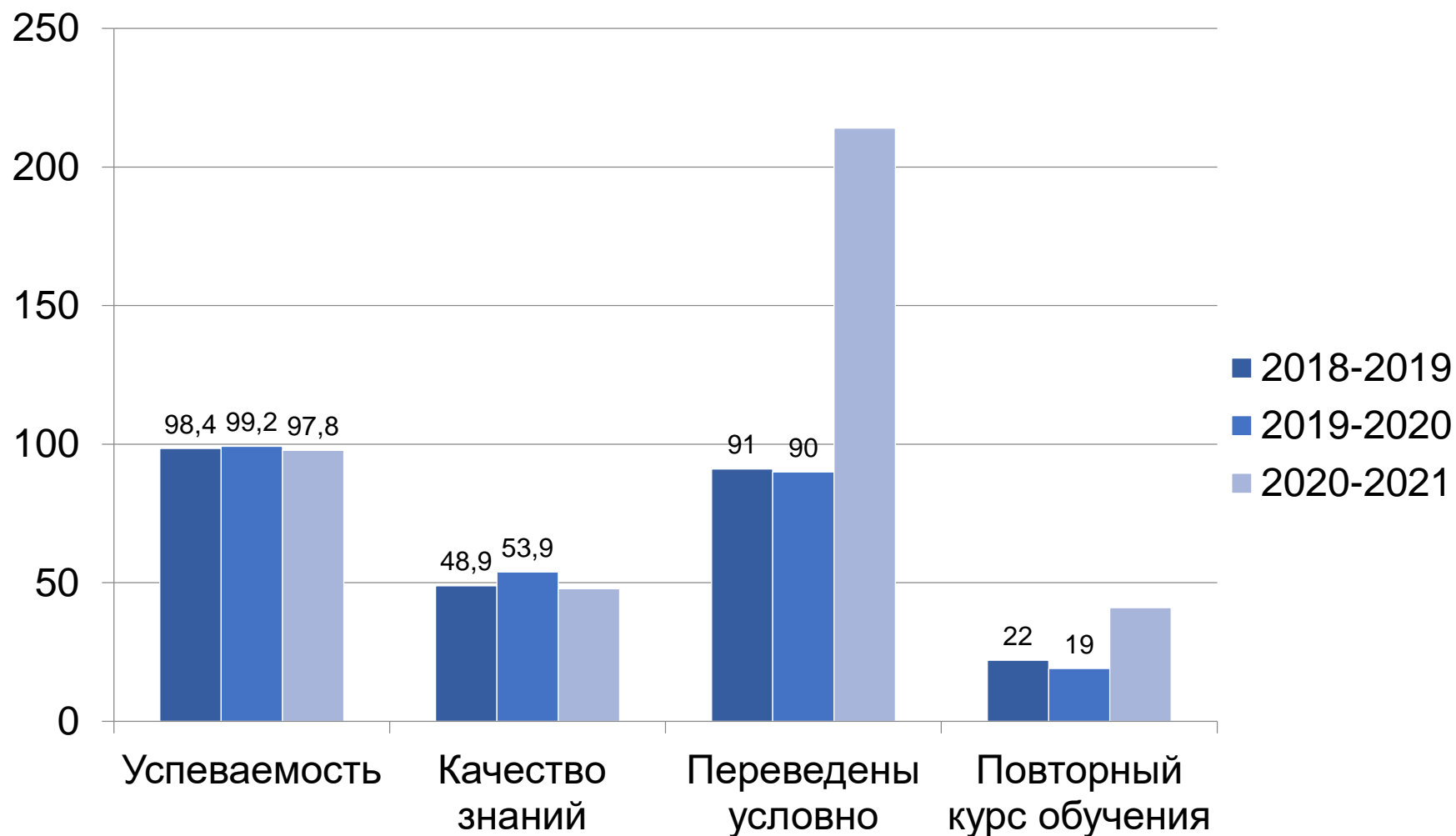


**50% молодых
специалистов уходят
в течение 2 лет**



**Рост кадровой
обеспеченности системы
образования, создание
комфортных условий
для работы**

Показатели достижения образовательных и воспитательных результатов



1. Повышение доли обучающихся с высокими результатами обучения

2. Снижение доли неуспешных обучающихся во всех параллелях на всех уровнях общего образования.

3. Повышение качества общего образования, развитие способностей и талантов обучающихся

Показатели создания условий для достижения результатов



Городские школы:

**СОШ № 5,
СОШ № 16.**



Сельские школы:

**ООШ № 7, ООШ № 8,
СОШ № 10, СОШ № 19,
СОШ № 20, ООШ № 21,
ОШ № 22, СОШ № 23, СОШ № 48, ООШ № 50,
СОШ № 51, ООШ № 52, СОШ № 56.**



**Школы с низкими
образовательными
результатами**

38%

Выявление профессиональных дефицитов:



Отсутствие диагностик на уровне МО



Без выявления дефицитов невозможно оказывать адресную помощь



Без измерений не будет эффективности



Невозможно обозначить итоговый непосредственный результат в работе



Формальный подход к курсовой подготовке

- ✓ Не позволяет видеть реальную картину
- ✓ Система работы с «общей» повесткой для всех – устарела
- ✓ Создаётся иллюзия того, что всё хорошо
- ✓ Нет перспективы понимания – куда двигаться дальше
- ✓ Нет понимания истинных потребностей, система не ориентирована на запросы, полученный опыт не используется в работе и не транслируется на аудиторию

Показатели создания условий для достижения результатов

Повышение качества профессионального образования в части соответствия уровня педагогов современным требованиям



Создание условия для формирования электронной информационно-образовательной среды в каждом образовательном учреждении.



Создание условия для использования педагогами дистанционных образовательных технологий, в том числе на основе систем электронного дистанционного обучения.



Обеспечение возможности взаимодействия педагогов, родителей, учеников с использованием сети Интернет.

развитие
внутришкольной системы
профессионального роста.

программы поддержки
методических объединений,
профессиональных
сообществ педагогов

непрерывное образование
педагогических работников,
рост профессиональной
компетентности

1

2

3

обновление форм
и методов работы
педагогического
коллектива

решение
конкретных
образовательных
проблем

повышения уровня
ИКТ-компетентности

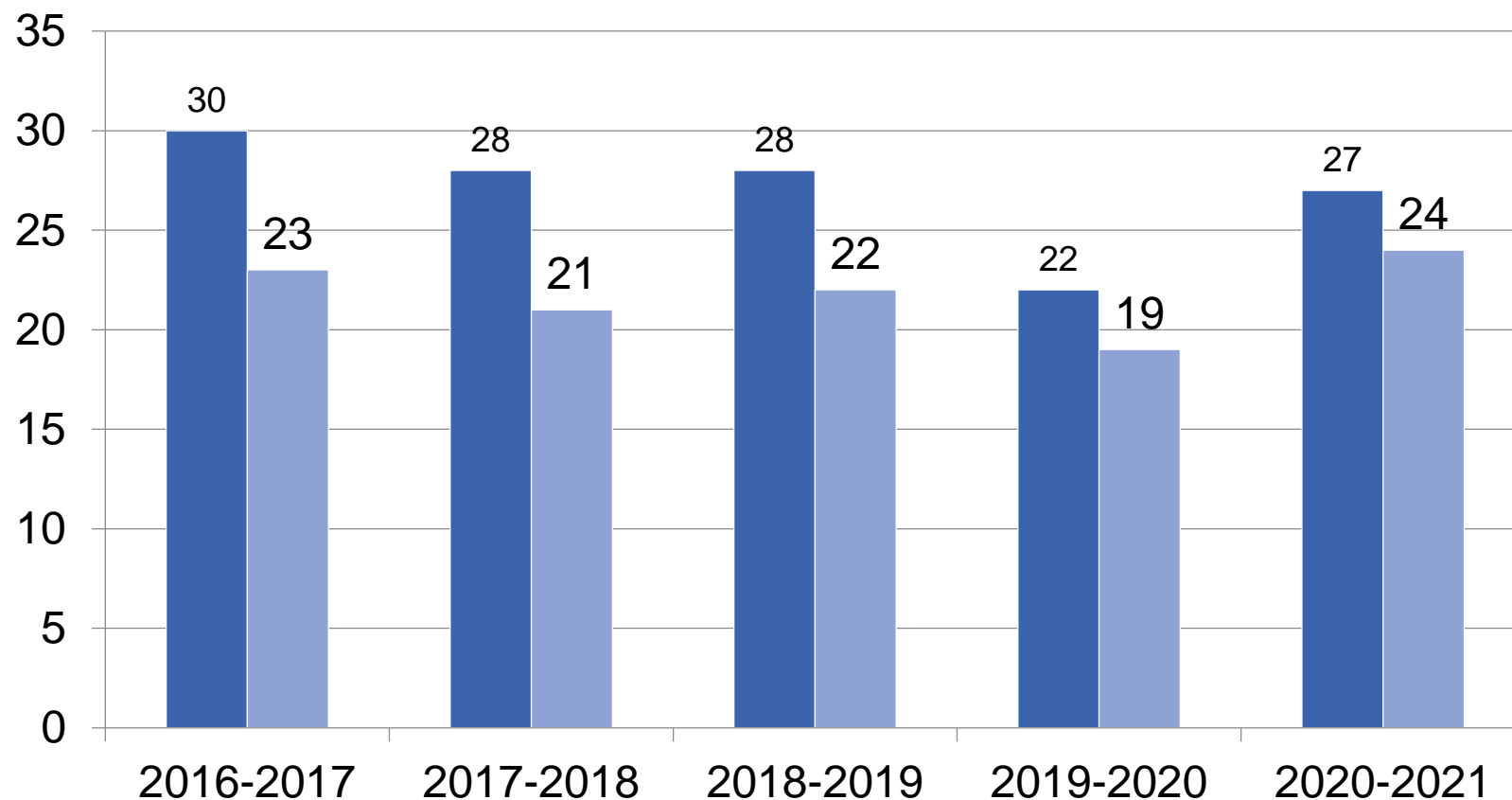
Организация сетевых форм взаимодействия педагогов



Показатели создания условий для достижения результатов

Молодые педагоги, принятые на в учреждения

Молодые педагоги, оставшиеся работать в отрасли

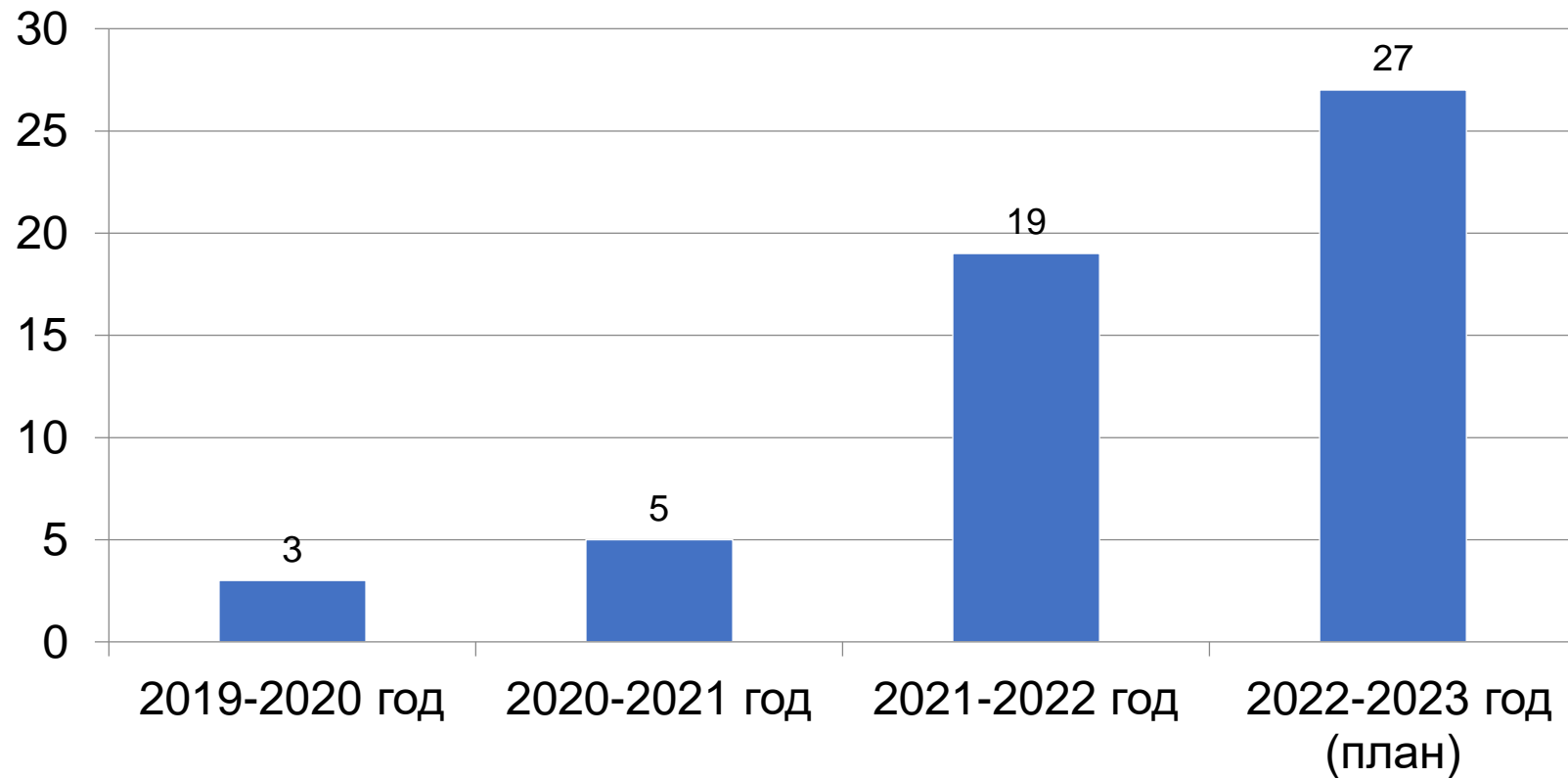


**Создание
условий
для успешной
адаптации
и полноценной
самореализации
молодых
кадров**

Показатели создания условий для достижения результатов

Целевые направления – как актуальный механизм планирования развития кадрового потенциала отрасли

Целевые договоры



Формирование
кадрового
потенциала
отрасли
со «школьной
скамьи»



Конкретизированные цели,
показатели



Проведён анализ
результатов работы.
Приняты кадровые решения



Определены методы
сбора и обработки
информации

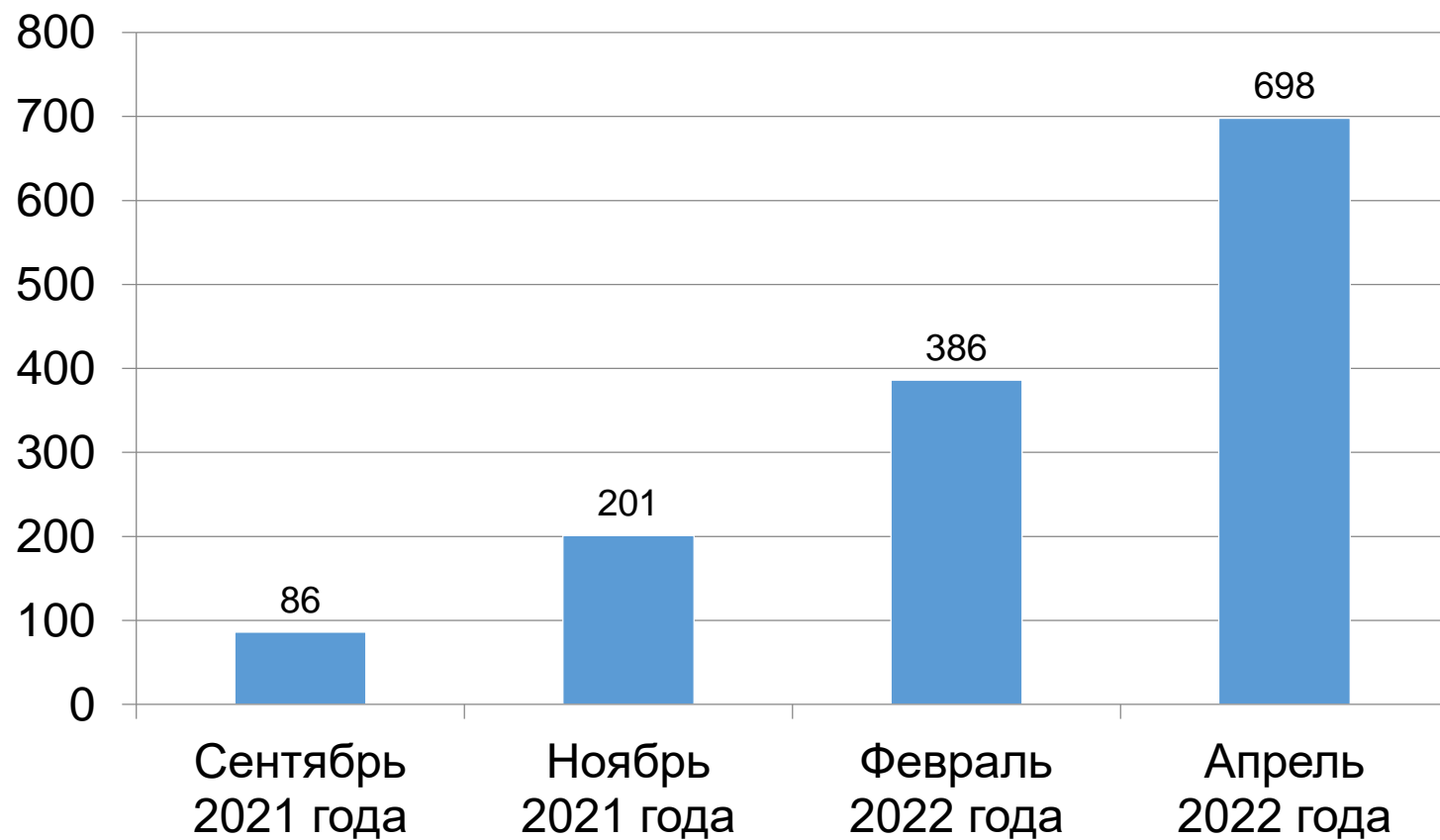


Адресные рекомендации
каждому специалисту.
Непосредственный результат
конкретизирован

Концепция функционирован ия и развития муниципальной методической службы

Показатели создания условий для достижения результатов

Выявление профессиональных дефицитов
на основании внутреннего анализа



Муниципальный
мониторинг
профессиональных
потребностей
и дефицитов



Показатели создания условий для достижения результатов

Повышение качества профессионального образования в части соответствия уровня педагогов современным требованиям



Проведены 19 мониторингов: административный персонал, учителя-предметники



Организованы 43 методических выезда с привлечением тьюторов, определены наставники, разработаны индивидуальные образовательные маршруты



Выстроена работа в сообществе. Тематические кластеры построены по принципу однородности выявленных профессиональных дефицитов. Участников кластера объединяет конкретная методическая проблема.



Методическая компетенция



Технологическая компетенция



Исследовательская компетенция



Проектная компетенция



Коррекционно-развивающая компетенция

Мероприятия
по устранению
дефицитов,
выявленных в ходе
мониторингов

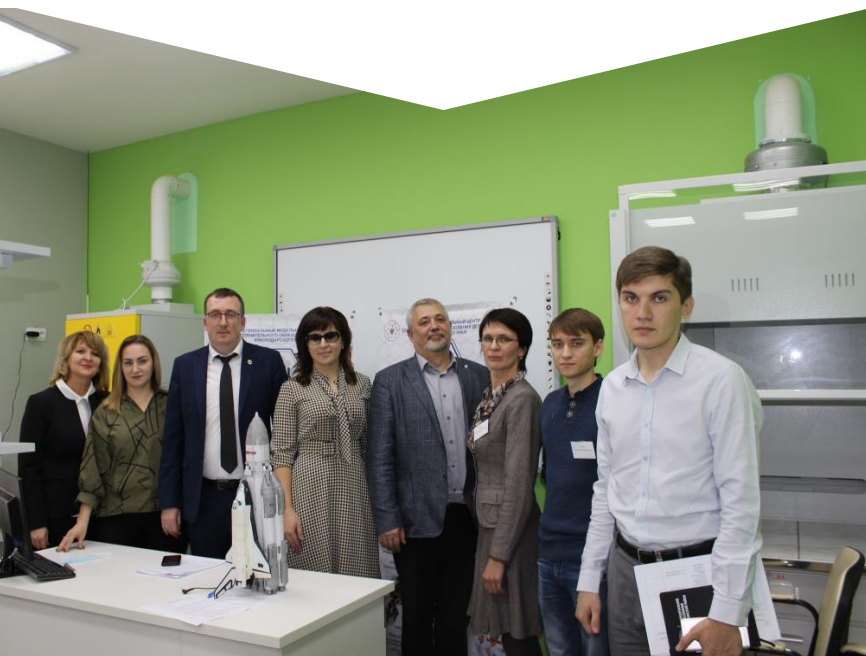




**Самоанализ
– 15.04.2022 года
11% педагогов
чувствуют себя увереннее**



**Результативность
участия в конкурсах
увеличилась на 13%**

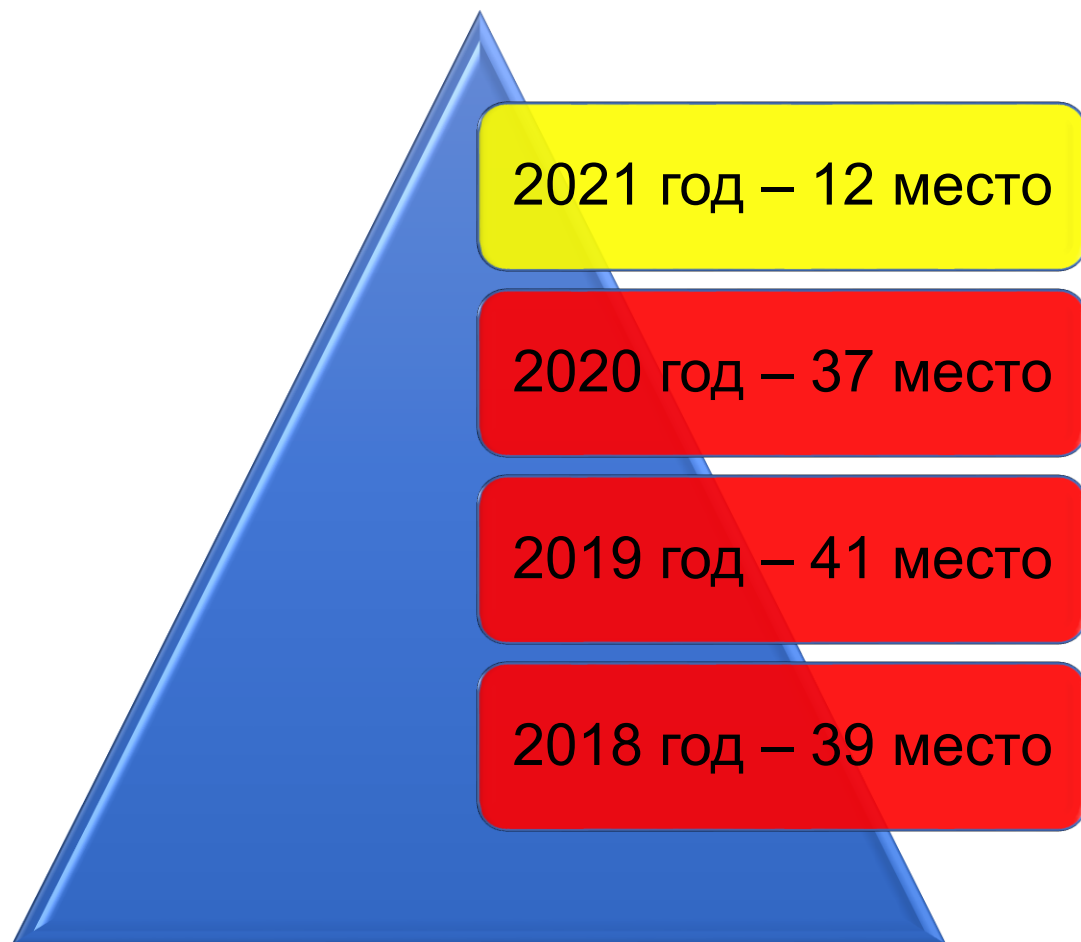


**На 22 % увеличилось
число участников
профессиональных конкурсов
в 2022 году**



Показатели достижения образовательных и воспитательных результатов

Повышение качества профессионального образования в части соответствия уровня педагогов современным требованиям



Повышение качества и объективности оценивания экзаменационных работ участников ЕГЭ, содержательный анализ результатов ЕГЭ и ОГЭ



**Открытые уроки
под руководством
Тьютора, наставника**



**Фокус-группы,
стажировочные
площадки**



**Оценка
деятельности каждого**





Тьюторской центр



**Районная поддержка
– реализация программы
«Развитие образования»**



**Наставнический центр
на всех уровнях:
школы, детские сады, УДО**



Модели адресной методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров

Щурова Елена Алексеевна,
начальник управления образования администрации муниципального образования
Славянский район

Плесецкая Олеся Васильевна,
директор МКУО «Консультационно-методический центр»



Молодой учитель

не трудоголик

школа – не единственный вектор развития

необходимо видеть результат труда сразу

запрос на получение готовой информации

важно получать от работы удовольствие

СЕГОДНЯ



Жизнь вне школы



**Учитель ≠ призвание
или наказание**



**Профессиональный рост
здесь и сейчас**



**Тренинги, модули, кейсы,
чек-листы**



Эмоциональная отдача

Диагностика молодых специалистов

предметная область

мотивы выбора профессии

компоненты важности профессии

эмоциональное состояние

испытываемые затруднения

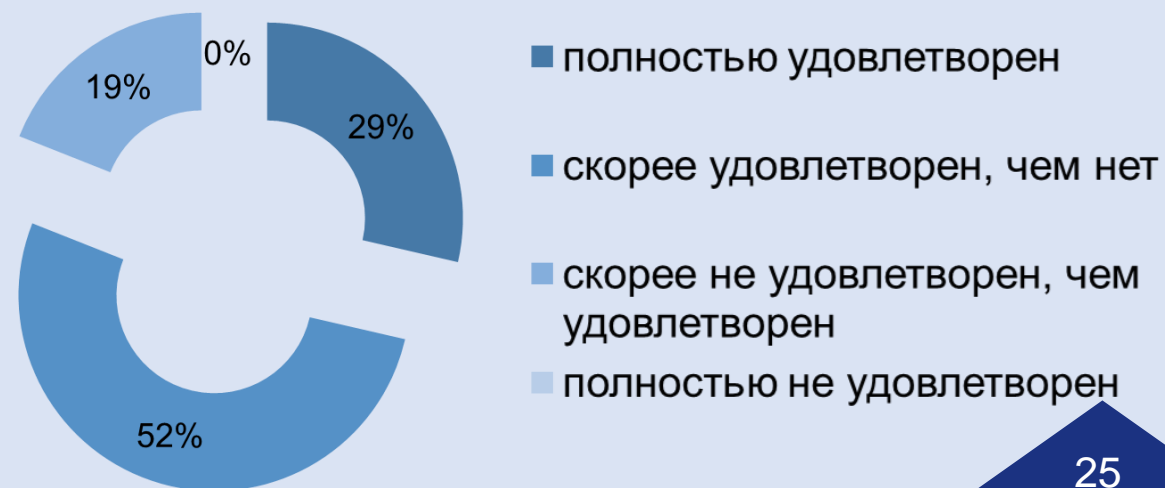
предпочитаемые формы
сотрудничества

запросы профессионального
и личностного развития

Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационном периоде?



Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?



План работы с молодыми педагогами



Диагностика



Консультирование



Научно-методическая поддержка



Самообразование



**Организационно-
деятельностное
сопровождение**

✓ Мониторинги

✓ Семинар «ПРОдвижение молодого специалиста», встречи с наставниками, тьюторское сопровождение, чек-листы, сайт

✓ Неделя молодого специалиста, посещение уроков, РМО

✓ Курсы повышения квалификации, демонстрация собственного опыта

✓ Межрайонный слет молодых специалистов, конкурсы педагогического мастерства, мастер-классы

Маршруты профессионального развития

**Наставнический
центр**

**Консультационно-
методический центр**

**Тьюторское
сообщество**

**Конкурс
Педдебют**

**Неделя
молодого
специалиста**

**Слёт
молодых
специалистов**

**Районные
методические
объединения**

Направление деятельности	Наименование мероприятий (по четвертям)				Результат	Форма предоставле ния результата
	I	II	III	IV		
Диагностика						
Консультирование						
Организационно- деятельностное сопровождение						
Научно- методическая поддержка						
Самообразование						

**09.00 – 09.30 – Регистрация
участников Слёта**

09.30 – 09.50 – Завтрак

**10.00 – 10.30 – Торжественное открытие
Слёта**

10.30 – 11.30 – Конкурс «Визитная карточка»

**11.30 – 13.00 – Работа по станциям:
«Интеллектуальная»
«Методическая»
«Воспитательная»
«Профсоюзная»
«Краеведческая»
«Творческая»**

13.00 – 13.30 – Обед

13.30 – 14.00 – Конкурс фотографий

**14.00 – 15.00 – Интеллектуальная игра
«Лига педагогов»**

15.00 – 16.00 – Спортивный блок

16.00 – 16.25 – Полдник

**16.30 – 17.00 – Торжественное закрытие
Слёта**

Программа X Межрайонного слета молодых специалистов



Межрайонный слет молодых специалистов

1. Работа в команде
2. Выявление лидеров
3. Гибкий рейтинг
4. Технологии, деятельность
5. Наращивание ресурсов
6. Создание профессионального сообщества
7. Муниципальный резерв управленческих кадров

Новые профессиональные компетенции и практики





**Августовская конференция
Чествование молодых педагогов**



**Конкурс «Педдебют»
Награждение**



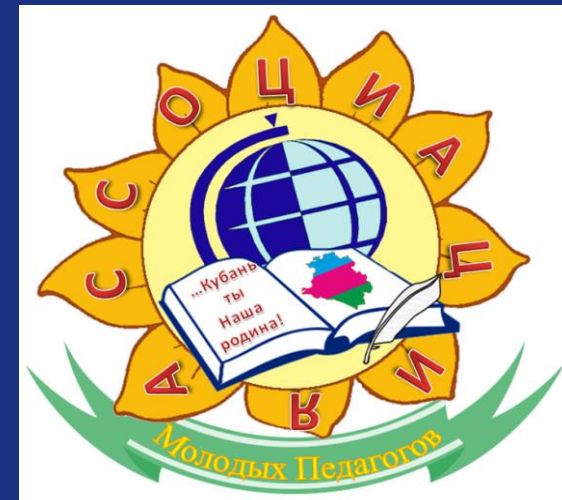
**Слёт молодых специалистов
Торжественное открытие**



**Неделя молодого педагога
Открытый урок**



**Семинар «Продвижение»
Мастер-класс**



**Эмблема ассоциации
молодых педагогов**

Выявление запроса



Разработка маршрута



Этапы работы

**с молодыми
педагогами**



Рефлексия



Реализация маршрута

ВМЕСТЕ

УСПЕШНАЯ
АДАПТАЦИЯ

ПОМОЩЬ
НАСТАВНИКОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
ДОСТИЖЕНИЯ

ТВОРЧЕСКИЕ
ПРОЕКТЫ

ФОРМИРУЕМ БУДУЩЕЕ

Учебный год	Количество молодых педагогов		
	Пришли в учреждение	Остались работать в системе образования	
		Количество	%
2016-2017	30	23	76,7
2017-2018	28	21	75
2018-2019	28	22	78,6
2019-2020	22	19	86,3
2020-2021	27	24	88,8



*«В жизни нет иного смысла,
кроме того, какой человек сам
придает ей, раскрывая свои
силы, живя плодотворно».*

Эрих Фромм