



ИНФОРМАЦИОННО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР

# ШКОЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

---

НЕФТЕКАМСК 2023

## МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОО В РАМКАХ ВСОКО

*Тимошевская О.А.*  
*заведующий МАДОУ детский сад №38*

Добрый день, коллеги! Говоря о качестве образования в условиях постоянно изменяющихся социально-экономических и культурных условий, нужно отметить, что совершенствование внутренней оценки качества образования становится для руководителей образовательных организаций приоритетным в работе.

В 2019 году была представлена Концепция мониторинга качества дошкольного образования (МКДО), проведена апробация инструментария, с 2021года МКДО в используется в опытном режиме. В МКДО для оценивания используются шкалы, содержащие показатели по областям качества, эти области вы можете увидеть на слайде. После завершения апробации МКДО для оценки качества образования будут использовать все дошкольные образовательные организации.

На сегодня же образовательная организация полномочна разработать внутреннюю систему оценки качества образования и определить критерии оценивания и используемые методики.

За основу мониторинга качества образования в нашем детском саду была принята систематическая процедура сбора информации об условиях, созданных в детском саду для реализации основной образовательной программы. Она включает в себя регулярную оценку качества оказываемых услуг.

При разработке внутренней системы оценки качества образования перед нами стояли задачи по улучшению образовательной деятельности, своевременному отслеживанию динамики качественных изменений в детском саду и обнаружению проблем в работе учреждения.

Исходя из этого, мы определили 3 направления мониторинга качества образовательной деятельности:

- качество результатов деятельности;
- качество педагогического процесса;
- качество условий деятельности.

*Качество результатов деятельности дошкольной организации* включает в себя всестороннее развитие детей раннего и дошкольного возраста, охрану жизни и укрепление здоровья воспитанников, взаимодействие с семьей. Т.е. мониторинг направлен на исследование удовлетворенности деятельностью дошкольной организации различных групп потребителей.

*Качество педагогического процесса, реализуемого в дошкольной организации*

Указанные выше результаты достигаются при реализации основной образовательной программы, поэтому мы отслеживаем качество:

- образовательной деятельности, осуществляемой в процессе организации различных видов детской деятельности (игра, эстетическое развитие, познавательное развитие и др.) и в ходе режимных моментов;
- организации самостоятельной деятельности дошкольников;
- взаимодействия с родителями воспитанников.

### *Качество условий деятельности дошкольной организации*

Осуществление образовательного процесса возможно при обеспечении необходимыми ресурсами и создании необходимых условий. Поэтому в систему мониторинга входит анализ условий, которые обеспечивают качество образовательного процесса в детском саду: особенности профессиональной компетентности педагогических кадров; развивающая предметно-пространственная среда детского сада, информационно-техническое обеспечение и т.д. Необходимо отметить, что качество дошкольного образования обеспечивается не только качеством обучения и воспитания, но и качеством присмотра и ухода за ребенком с целью обеспечения его безопасности, здоровья и повседневного ухода. Поэтому большое внимание условиям пребывания ребенка в детском саду.

В нашем учреждении контроль качества образования регламентируется Положением о ВСОКО и организован следующим образом:

- на 1 этапе - в ходе анализа деятельности за учебный год, определяются годовые задачи на следующий учебный год, планируется проведение изучения качества образовательной деятельности. Создается рабочая группа, члены которой разрабатывают критерии оценивания качества, показатели для определения уровней, продумывают проведение различных видов контроля, методики изучения деятельности. Подготовленные материалы систематизируются, включаются в План мероприятий.

- на 2 этапе – издается распорядительный акт об изучении направлений деятельности, включенных в план работы на учебный год, утверждается состав комиссии для проведения контрольных мероприятий, происходит практически сбор информации, проведение наблюдений, опросов, тестов, взаимопосещений, бесед и т.д.

- на 3 этапе – члены комиссии анализируют полученную информацию, систематизируют данные, делают выводы, составляют итоговую справку

- на 4 этапе – на основе полученной информации прогнозируется дальнейшее развитие по данному направлению и принимается управленческое решение.

Для проведения объективной оценки качества деятельности нами используются следующие методы: изучение документов, анкетирование, анализ педагогической деятельности, наблюдение, тестирование, беседа, проверки. Чтобы улучшить систему контроля качества образования, нами было принято решение продумать системы оценки, а также системы обработки и хранения полученных данных. Мы изучили карты оценивания, предлагаемые разными авторами, на основе этого разработали схемы анализа, оценочные листы, карты, анкеты, наиболее оптимальные именно для

нашего детского сада. Пример такой карты вы можете видеть на экране, остальные варианты можно посмотреть на сайте нашего детского сада в разделе «Оценка качества образования». Систематизация результатов изучения деятельности по всем направлениям позволяет видеть проблемы и перспективы дальнейшего развития.

Для проверки работоспособности такого подхода к изучению качества образовательной деятельности в ДОО нужно время. В дальнейшем мы планируем совершенствовать внутреннюю систему оценки качества образовательной деятельности. Хотелось бы отметить, что мониторинговые процессы, направленные на изучение качества образования, дают возможность всем участникам образовательного процесса оценить качество образования в дошкольной организации, своевременно решить проблемы и увидеть перспективы дальнейшего совершенствования.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБУЧЕНИИ. КАК ПОМОЧЬ МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ

*Ганиев Р. Т.*  
*директор МОАУ СОШ № 17*

Добрый день, коллеги. Тема моего выступления «Наставничество в обучении. Как помочь молодому учителю».

Существуют разные формы наставничества, но я хотел бы вас познакомить с формой «Учитель - учитель», так как в нашей школе с сентября начали свою педагогическую деятельность 13 молодых специалистов.

Перед администрацией школы была поставлена задача: разработать и внедрить необходимые документы для функционирования наставничества: положение, программа наставничества в школе, план работы с молодыми специалистами

Что мы сделали далее???:

- 1) выбрали наставников для молодых педагогов;
- 2) составили расписание уроков наставника и подопечного учителя с учетом предоставления им возможности совместного планирования и посещения уроков друг друга;
- 3) организовали проведение с подопечными занятий о менеджменте класса, работе с родителями, правилами школы, дифференцированном подходе к обучающимся и оценке их знаний;
- 4) проинформировали наставников о мероприятиях, проводимых МКУ г. Нефтекамска по вопросам повышения компетентности наставников, конкурсных мероприятиях, касающихся института наставничества, и мероприятий, ориентированных на молодых специалистов.

Наставничество в МОАУ СОШ №17 рассматривается как постоянное взаимоотношение нового учителя с представителями педагогического сообщества, которое осуществляется при вхождении нового учителя в профессию. Причем это двусторонний процесс, где молодой специалист выступает в роли субъекта отношений, что в первую очередь повышает его самооценку, и вырабатывает ощущение значимости как специалиста для школы.

В школе №17 используется традиционная несколько моделей наставничества! Первая - традиционная («один на один»). Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают

обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.

Так же используется групповое наставничество. Один наставник работает с группой из 2 подопечных одновременно.

Ну и реверсивное наставничество. Когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника в области информационной технологии и интернет коммуникаций.

По плану с 8 по 18 ноября была проведена декада молодого педагога. Молодые специалисты показали открытые уроки, а в завершение прошла игра-викторина "Познай себя", где молодые специалисты и их наставники отвечали на вопросы, объясняли педагогические термины, узнавали интересные факты. Наставляемые получили возможность обменяться впечатлениями и эмоционально разгрузиться.

Затем с 05 по 10 декабря согласно плану работы "Школы молодого педагога" прошла методическая декада "Панорама наставничества".

Всё началось с открытия декады, где наставники и наставляемые были ознакомлены с планом мероприятий.

Далее Молодые педагоги выступили с визитной карточкой и самопрезентацией "Мой первый педагогический опыт". Наставляемые открылись с креативной стороны. Каждый показал и рассказал про то, что педагогика и воспитание без любви не бывает, про ежедневные поиски, про трудности и успехи, про творчество, про сотрудничество, про призвание. Также были представлены видеоролики. Выступления молодых педагогов были эмоциональны, трогательны.

## ВИДЕО

В целях развития творческой инициативы, выявления, поддержки и поощрения молодых педагогов и наставников с высоким уровнем творческого потенциала прошел конкурс "Мой педагогический лайфхак". Участники поделились педагогическими идеями, "хитростями" и полезными советами, помогающими решать разнообразные задачи в сфере образования, воспитания и развития детей.

Неординарный конкурс доставил всем удовольствие и массу положительных эмоций.

## ВИДЕО

12 декабря завершилась методическая декада "Панорама наставничества". Наставники показали мастер-классы. Работа прошла в деловой, творческой атмосфере и показала актуальность поставленной перед педагогами проблемы, заинтересованность участников в поиске путей ее решения. В ходе работы группами

был представлен портрет современного учителя, уделено большое внимание наставничеству как ведущему социальному институту по накоплению и передаче профессионального опыта. Участники отметили актуальность полученной информации, а деятельностная форма организации мероприятия позволила им обменяться мнениями, перенять опыт коллег. Также молодыми педагогами были показаны мини-сценки в шуточной форме "Уроки глазами учителя". Для сплочения и эмоциональной разгрузки советник директора Ярославов И.О. провел для наставников и наставляемых квиз-игру "Наши 90-е! ".

В конце мероприятия молодые педагоги были награждены сертификатами, а наставники получили благодарственные письма;

Итогом этой декады были приняты следующие решения:

- совместное участие в конкурсных мероприятиях и в дальнейшем;
- обсуждение на заседаниях ШМО и Школы молодого учителя результатов педагогической деятельности молодого специалиста и плана мероприятий по её дальнейшему совершенствованию.

В будущем планируем продолжить работу...

Желаю всем мечтать, развиваться, самосовершенствоваться. Ставьте цели и добивайтесь их. Пусть с помощью педагога-наставника сбудется мечта каждого молодого специалиста и он станет успешным и востребованным учителем.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Набиуллин Адиль Ильдарович*  
*директор МАУДО Дворец творчества*

Добрый день уважаемые коллеги!

Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования. Новые подходы в образовании меняют представление о результате обучения и управления организацией. Инновационная деятельность сегодня ориентируется в первую очередь на педагога как носителя уникального предметного знания. При этом какую бы из сторон педагогической деятельности не коснулась инноватика, она в первую очередь актуализирует качество образования. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование» и играет одну из ведущих ролей в реализации федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Учитель будущего», благодаря которым открылись абсолютно новые грани обучения, воспитания и развития детей и молодежи в системе общего и дополнительного образования.

Тема моего выступления «Наставничество как условие повышения качества образования».

Сегодня хотел бы отразить содержание деятельности Дворца творчества по направлению «наставничество». Вначале, проанализируем основные подходы к пониманию того, что же такое практика наставничества в современном образовании.

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей.

Педагог-наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. Поэтому наставничество рассматривается нами, как одна из развивающихся образовательных технологий, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы в обучении.

К Реализации целевой модели наставничества мы приступили в январе 2022 года. Каковы же первые результаты?

Разработаны нормативно-правовые документы, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики учреждения:



- Положение о наставничестве
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
- Программа наставничества учреждения на 2022-2023 учебный год.

Для организации практики наставничества сформирована целевая группа в составе: заместителя директора по УР, старших методистов и методистов.

В каждой образовательной организации складываются свои приоритетные направления в работе. Для реализации целевой модели наставничества мы остановились на двух формах: «педагог-педагог», «педагог-обучающийся». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

### 1. Форма наставничества «педагог – педагог»:

Не секрет, что современное образование нуждается в педагогах, готовых к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию, способных ориентироваться к изменениям в обществе и системе образования. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и к условиям работы в учреждении зависит качество образования. Однако, для молодых специалистов, вступающих на тропу профессионализма, сделать эти первые шаги самостоятельно на первом адаптационном этапе значительно сложнее. Как показывает практика, педагог ощущает недостаток знаний в определенных областях дидактики, психологии, методики, в работе с родителями. Он начинает понимать, что необходимо ликвидировать «профессиональные пробелы».

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, а взаимовлияния и взаимообогащения профессиональным опытом и наращивания компетенций.

Наставник – передает богатый личный опыт профессиональной деятельности молодому педагогу, что способствует ускорению его адаптации к профессиональной деятельности.

Какую позицию занимает директор? С одной стороны он выступает в роли администратора, с другой – он стратег, советчик и опытный товарищ. Эти 2 позиции в роли администратора и советчика являются ведущими в деятельности директора по управлению процессом профессионального становления молодого специалиста.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт учреждения, мы остановились на нескольких вариантах:

- Ролевая модель «опытный педагог – молодой специалист», это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Так педагог-наставник Ахметдинова Лариса Ульфатовна оказывает содействие молодому педагогу Шаяхметовой Екатерине Ильдусовне в ее успешной адаптации в профессиональной деятельности. Екатерина Ильдусовна – выпускница объединения «Спортивное плавание», закончив вуз, вернулась во Дворец творчества, чтобы обучать детей плаванию. По нашим наблюдениям, благодаря наставничеству происходит непрерывное профессиональное развитие и совершенствование практики преподавания. Наставляемый постоянно занимается самообразованием, работает усердно, чтобы быть компетентным на современном уровне преподавания, старается строить занятия интересно, содержательно.

- Ролевая модель «опытный педагог - специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы»

Профессиональная помощь нужна не только молодым специалистам, но и вновь прибывшим в учреждение специалистам. Каждый год к нам устраиваются на работу в среднем 6-7 человек. Зачастую они имеют проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, испытывают педагогические и организационные трудности. Опытные педагоги помогают им адаптироваться в новых условиях, знакомят с документацией педагога, которую они ведут в учреждении, оказывают методическую помощь в преподавании..

- Ролевая модель: «опытный педагог – педагог, испытывающий проблемы» акцентирует внимание на решении педагогических проблем, к примеру: «затрудняюсь в использовании инновационных технологий, интерактивных форм, методов обучения, нуждаюсь в методической поддержке при подготовке к открытым занятиям, к конкурсам профессионального мастерства и др. ».

- Ролевая модель «педагог-новатор – консервативный педагог»

В любой образовательной организации есть педагоги с большим стажем работы, но ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий.

Поэтому мы ввели ролевую модель «педагог-новатор – консервативный педагог», чтобы помочь педагогам овладеть цифровыми навыками и технологиями.

Таким образом, благодаря наставничеству происходит полное раскрытие потенциала личности наставляемого, снимаются многие проблемы, создается комфортная профессиональная среда внутри учреждения, позволяющая реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

## 2. Форма наставничества «педагог- обучающийся»

Наставничество с обучающимися организуется (в паре, в микрогруппах, в команде).

Вариации ролевых моделей внутри данной формы также разнообразны, мы выбрали наиболее подходящие для нашего учреждения:

- Ролевая модель «наставник – одаренный ребенок» - совместная деятельность, направленная на реализацию личностного и творческого потенциала одарённого ребёнка. Задача наставника разнообразить формы и методы работы, создать ситуацию успеха, обеспечить раскрытие ценностных качеств, таланта, творческих способностей в различных видах деятельности, в том числе в фестивалях, рейтинговых конкурсах, соревнованиях, конференциях. Сегодня мы можем говорить о достигнутых результатах обучающихся. Так Ситдигов Айнур, обучающийся объединения «Озадаченная химия» стал победителем Всероссийского конкурса «Исследовательские и научные работы, проекты» (2022г.); Регионального этапа Всероссийского конкурса «Зеленая планета-2022», Призером - Пироговской научно медицинской конференции «Юниор», проходившей в г.Москве; Всероссийского конкурса «Увлекательная химия». За высокие достижения в исследовательской и творческой деятельности Айнур получил стипендию главы администрации городского округа город Нефтекамск по итогам 2021-2022 учебного года. Положительная динамика профессионального роста педагога-наставника и положительная динамика достижений обучающихся неразрывно связаны между собой.

- Ролевая модель «наставник – волонтерское движение». Благодаря реализации данной ролевой модели, обучающиеся получают колоссальный опыт добровольчества, проявления социальной активности. Волонтерство в условиях дополнительного образования – это путь к воспитанию самодисциплины, самоорганизации и самовыражения. Наставляемые, через платформу Добро.ру, участвуют в добрых делах, что отражается в их волонтерской истории, получают волонтерские книжки, а накопленные баллы помогают им при поступлении в вузы. Успешность решения задач воспитания определяется наличием положительных изменений в сознании ребят.

- Ролевая модель «наставник – проектная команда». Это целенаправленная работа по формированию у обучающихся проектной компетентности, подготовка к различного уровня грантовым конкурсам. Одним из ярких примеров реализации наставничества является подготовка проектных линий в рамках республиканского проекта «Территория роста. Новый движ». В итоге совместной работы педагога-наставника и обучающихся из 5 представленных на конкурс проектов, 3 - заняли призовые места в Республике Башкортостан: креативное пространство «MESTO», читательский клуб для молодёжи «ПРОчитай», «Площадка для развития Soft Skills навыков у школьников «Погружение». В работе наставника и наставляемых

актуальными становятся технологии интеллектуальной деятельности, овладение новыми навыками и компетенциями, а высшей формой деятельности становится стратегическая и командная работа. Педагог-наставник выступает в роли консультанта, режиссера.

- Ролевая модель «наставник – медиакоманда». Данная ролевая модель включает работу Пресс-центра ЮИД Дворца творчества. 6 активных ребят под руководством педагога-наставника ведут просветительскую работу среди сверстников, доступным языком рассказывают о правилах безопасного поведения на дорогах, участвуют в различных социально значимых и пропагандистских акциях Госавтоинспекции. Участники медиакоманды имеют официальное удостоверение корреспондента редакции «Медиа-патруль-102», выданный ГИБДД РБ.

В заключение отметим, что технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование», согласно которой имеется «подход» к повышению квалификации педагогов в сторону обеспечения непрерывного профессионального развития и совершенствования практики преподавания. Наш главный потенциал - люди, их творчество, их инициатива и профессионализм.

Не случайно 2023 год станет годом педагога и наставника, что является признанием особого статуса педагогической профессии. Профессионализм педагога – это главное условие, обеспечивающее высокое качество образования.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РЕШЕНИЯ КАДРОВОГО ВОПРОСА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.

*Климина Юлия Владимировна  
заведующий МАДОУ детский сад № 11*

Добрый день уважаемые коллеги. В прошлом, наша ДОО, как и многие образовательные учреждения сталкивалась с проблемой оттока молодых специалистов после непродолжительного периода работы. Проблема нехватки персонала способна затормозить развитие любой образовательной организации. Если это временный дефицит, то можно решить проблему перераспределением труда между существующими сотрудниками. Если это выход на принципиально новый уровень, то к решению кадрового вопроса надо подходить максимально ответственно.

Для решения проблемы кадрового дефицита мы взяли за основу OKR — систему постановки 4-х вопросов.

1. Какие альтернативные способы использовать для решения кадрового дефицита?
2. Какие явные эффекты от внедрения технологии наставничества в практикум управления?
3. Как в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника к вновь принятому?
4. Как минимизировать возможные риски, связанные с введением современной системой наставничества?

(первый вопрос)

Как можно решить кадровый вопрос?

1. Размещение вакансий на портале «Работа России».
2. Улучшение взаимодействия образовательных учреждений с целью трудоустройства выпускников (НПК, БГПУ им. Акмуллы, БГПИ).
3. Воспитания специалиста внутри коллектива.

С этой целью у нас состоялась встреча с Юлией Анатольевной заместителем директора по учебной работе НПК, на которой мы обсуждали взаимовыгодные вопросы сотрудничества, это - трудоустройство выпускников. После сдачи всех экзаменов 5 молодых специалистов были приглашены на ознакомительную беседу в детский сад, и в августе месяце уже бывшие выпускники приступили к трудовой деятельности. И так как молодые специалисты, пришедшие на работу в детский сад,

часто имеют слабую профессиональную подготовку, слабовыраженную мотивацию к профессиональному росту. Вот для того, чтобы не создавался дисбаланс между их ожиданиями и реальными условиями, необходимо сопровождение молодых специалистов, введение их в должность и адаптацию в коллективе детского сада.

«Миссия» наставников в современной организации.

Ценность наставничества заключается в возможности подопечного наблюдать за тем, как работает его наставник и как он решает актуальные текущие проблемы в «полевых» условиях. Эффективный наставник помогает своему подопечному понять характер и методы работы образовательной организации.

Эффекты от внедрения технологий наставничества в практику управления

Содействия становлению института наставничества, позволяет достичь значимых социальных и управленческих эффектов, в том числе способствует:

- формированию и развитию управленческой и корпоративной культуры;
- развитию у наставляемых сотрудников положительной мотивации к труду и профессиональному развитию;
- снижению текучести кадров (особенно среди лиц, проработавших менее одного года);
- повышению качества обучения персонала;
- определению приоритетов моральной и материальной мотивации наставников и наставляемых;
- сокращению периода адаптации сотрудников.

Блокнот молодого специалиста

Наставничество на сегодняшний день - является эффективной кадровой технологией, позволяющей в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника к вновь принятому. И чтобы осуществить максимально быструю передачу знаний творческая группа «Наставников» детского сада разработала «Блокнот молодого специалиста», который состоит из..... . Блокнот мы начали апробировали в 2021 году, и в конце года проведя анализ выявили трудности в заполнении бумажного варианта блокнота (так как при разработке не были учтены некоторые аспекты, пришедшие молодые кадры — это «дети гаджетов», и работа с бумажным вариантом блокнота занимает у них больше времени. Поэтому на бесплатном веб-сервисе Google Класс мы сделали электронную версию «Блокнота молодого специалиста» который на сегодняшний день проходит апробацию.

(четвертый вопрос)

Критерии отбора наставников.

Выбор наставника зависит от особенностей каждой образовательной организации, стиля управления, корпоративной культуры, понимания руководителем важности системы наставничества и многих других факторов. Однако есть набор критериев, которого рекомендуется придерживаться, выбирая наставника.

Реверсивное наставничество – наставничество «наоборот» – молодые учат старших, опытных педагогов.

Молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать такие же результаты как стажист, но обладают совершенно новыми профессиональными умениями, которых нет у стажистов-наставников. Поэтому к задачам оказания помощи добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон участников наставничества.

Риски, связанные с введением наставничества.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс». Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. В этом случае применимо взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

Критерии эффективности системы наставничества должны соответствовать следующим условиям:

Учетом эффективности работающей (внедренной) системы наставничества в организации может служить анализ ряда показателей при работе с персоналом до и после наставничества. Однако организация может использовать собственные метрики эффективности исходя из целей, которые в первую очередь преследуются наставничеством в организации.

Например:

- % текучести до внедрения / % текучести после внедрения;
- Затраты на обучение до внедрения / Затраты на обучение после внедрения;

- % вовлеченности персонала;
- Сокращение срока вхождения в должность.

Подводя итоги можно смело утверждать, что наставничество — это не модный тренд, а форма управления развитием человеческих ресурсов организации, развивающая и молодого педагога, и наставника, эффективный ресурс решения кадрового вопроса и управления персоналом.



## О РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОРОДСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*Муртазина Зоя Дмитриевна  
заместитель директора МБУ ИМЦ*

Уважаемые руководители, решить ряд актуальных задач, связанных с повышением качества образования, нам позволяет такой инструмент, как наставничество.

Образовательные организации Республики и нашего города столкнулись с проблемой дефицита кадров. На одной из дискуссионных площадок Республиканского Августовского совещания по образованию был поднят этот вопрос.

Изучив сведения о персонале образовательных организаций нашего города, мы видим следующую ситуацию. Большинство педагогов, работающих в учреждениях образования, это педагоги старше 35 лет, и совсем малый процент составляют молодые специалисты. Что нас ждет через 10 или 15 лет? Дефицитными педагогическими специальностями являются: учитель математики, русского языка, химии, начальных классов, учитель английского языка, узкие специалисты детских садов.

Одним из решений этой проблемы является выстраивание модели наставничества. В настоящее время перед нами стоит большая задача по реализации Целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Подходит к завершению этап ее введения. От того, насколько ответственно мы отнесемся к завершению данного этапа, зависит успех всего начинания. В противном случае, мы можем столкнуться с такими проблемами, как:

Спад энтузиазма, отсутствие интереса

Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватных систем мотивации и контроля результатов

Плохая организация процесса

Это отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, что может привести к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи, связанные с профессиональной подготовкой подопечных.

Сопротивление

Незаинтересованность наставников и подопечных в системе наставничества. Это происходит при отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса.

#### Неподготовленность самих наставников

Успех обучения сотрудников серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставников. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечные оцениваются некорректно, обратная связь является формальной.

Одной из эффективных форм сопровождения образовательных организаций в наставнической деятельности является Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Данный Центр является региональной площадкой по наставничеству и оказывают содействие по вопросам: информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях».

Центр предлагает проведение мониторинговых мероприятий для выявления профессиональных затруднений. По их итогам выстраивается ИОМ, что является существенной помощью при повышении квалификации кадров.

С сентября наши педагоги прошли ряд мониторингов и диагностик на базе этого Центра. Определены кураторы по реализации целевой модели наставничества в каждой ОО, наставнические пары, разработаны образцы локальных актов, методические рекомендации, которые доведены до каждой ОО.

На муниципальном уровне разработан план мероприятий (дорожная карта) реализации программы наставничества педагогических работников ОО.

Вся информация по наставнической деятельности размещается на сайте Управления образования в разделе «наставничество». Где имеется и нормативная документация, банк практик по наставничеству. Информацию о лучших мероприятиях мы размещаем в новостной ленте в соцсетях и в папке «Новости по наставничеству».

Буквально на прошлой неделе завершилась методическая декада «Панорама наставничества, в рамках которой опытные наставники представили лучшие практики по наставнической деятельности, поделились эффективными приемами, а молодые специалисты пополнили свои копилки педмастерства новыми приемами и методами.

Завершением методической декады стало городское мероприятие

«Я наставник», где поделились опытом по наставничеству педагоги ДООУ, УДО и ОО.

На уровне образовательных организаций также должен быть полный пакет документов, необходимых для реализации Целевой модели наставничества и постоянное наполнение сайта информацией по наставничеству. Прошу руководителей взять под контроль наличие и качество этой документации.

Уважаемые руководители, если Вами будет выстроена грамотная система по реализации целевой модели наставничества, то она начнет успешно функционировать, и мы решим вопрос, как с дефицитом и текучестью кадров, так и повышением образовательных результатов.

Уверена, что внедрение Целевой модели наставничества позволит не только решить обозначенные проблемы, но и подтолкнет педагогов к творческому поиску новых форм и методов.

## **ЭЛЕКТРОННЫЕ ДНЕВНИКИ КАК ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С НИЗКИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ**

*Байрузова Н. Л.  
директор МОАУ СОШ №7*

Тема моего сегодняшнего выступления «Электронные дневники как форма сопровождения обучающихся с низкими образовательными результатами».

Основная цель работы – обеспечение положительной динамики образовательных результатов в МОАУ СОШ №7 по работе с обучающимися в данной категории с использованием комплексной оценки анализа принятых мер и управленческих решений.

Наши задачи:

1. Выявить обучающихся с низкими результатами обучения (начиная с 5 класса).
2. Разработать комплекс мер по преодолению затруднений в обучении.
3. Оказать методическую помощь учителям по работе с обучающимися.

Что делается в нашей школе по этому направлению.

Разработка плана работы с обучающимися, имеющими низкую учебную мотивацию с обязательным включением стандартных мероприятий, проводимых соц. педагогом, учителями-предметниками, педагогом – психологом. На них я останавливаться не буду. Во всех школах эта работа ведется.

Только хочется посоветовать использовать учителям – предметникам в работе с низкомотивированными обучающимися пособие «Я – эффективный учитель. Как мотивировать к учебе и повысить успешность «слабых» учащихся», составитель Н.В. Бысик. В этом пособие предоставлены методики и технологии, которые помогут учителям повысить качество преподавания, стимулировать активность обучающегося данной категории. В ней изложены пед. инструменты для работы с отстающими и немотивированными обучающимися. Учителя нашей школы изучают и постепенно начинают осваивать данные инструменты.

Кстати, данные инструменты используют эффективно ШНОР (школы с низкими образовательными результатами).

Кроме этого, хотелось бы сказать и о сайте «Федерации психологов образования России», на котором размещена цифровая психолого - педагогическая программа работы с трудностями в обучении у обучающихся, имеющих соответствующие риски неблагоприятных социальных условий. У нас новый педагог – психолог, который начинает использовать данную программу.

Более подробно остановлюсь на индивидуальных электронных дневниках сопровождения обучающегося с низкой мотивацией.

Работа по ведению данных дневников начинается с конца 8 класса, т.к. обучающихся готовим к ГИА.

Данные дневники расположены на гугл диске. На каждого обучающегося оформляется ссылка. В эксель таблицу внесены следующие графы: итоговая отметка за 8 класс, по предметам выбранным для прохождения ГИА, отметка за входные контрольные работы, текущие отметки.

Какая цель внесения текущих оценок, для того чтобы просчитать средневзвешенный результат. А средневзвешенный результат позволяет объективно оценить обучающегося, т.к. определяется вес оценки за разные виды деятельности.

Итак для чего мы вновь выставляем текущие оценки (они есть в электронном журнале...)

Они позволяют вычислить средневзвешенное значение. В чем же его суть.

Если во всей этой работы не результата- то мы привлекаем психолога и социального педагога.

Спасибо за внимание!