



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Комитет по образованию

Администрации

муниципального образования

«Смоленский район»

Смоленской области

г. Смоленск, проезд М. Конева, д. 28е,

Тел. 55-51-52, 62-31-49, 55-63-94

E-mail: obr_smolray@admin-smolensk.ru

Руководителям образовательных
организаций Смоленского района

от 01.02.2021 г. № 325

Уважаемые руководители!

Комитет по образованию Администрации муниципального образования «Смоленский район» Смоленской области направляет методические рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей реализации мероприятий по сопровождению школ с низкими результатами обучения, за 1-е полугодие 2020-2021 учебного года.

Приложение: на 2 л. в 1 экз.

Председатель
комитета по образованию

И.В. Лонцакова

Методические рекомендации

управленческим командам ШНРО и ШНСУ по итогам анализа показателей программ повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, реализуемых за 1-е полугодие 2020-2021 учебного года

В муниципальной системе образования «Смоленский район» Смоленской области разработаны и реализуются программы по повышению качества образования и поддержки ШНРО и ШНСУ, созданы инфраструктурные условия по поддержке ШНРО и ШНСУ (МОЦ). По итогам мониторинга в школах, занятых в проекте, наблюдается положительная динамика образовательных результатов (по итогам ГИА по русскому языку и математике на профильном уровне). Практически во всех школах проекта наблюдается рост возможностей для дополнительного образования и среди учащихся ШНРО и ШНСУ проекта увеличилось количество участников и лауреатов олимпиад.

Наблюдаемые изменения по результатам ежегодного мониторинга являются признаками достаточно продолжительного и трудоемкого процесса позитивных изменений.

Рекомендации для школьных команд ШНРО и ШНСУ:

Ресурсы школ (методические, психолого-педагогические, финансовые, материально-технические и др.), борющихся за высокие образовательные результаты, должны быть направлены на то, чтобы замотивировать, убедить педагогов в необходимости рефлексировать по поводу своего мастерства, искать новые инструменты, пробовать передовые технологии, обсуждать профессиональные проблемы и искать выход из трудных школьных ситуаций – то есть развиваться в профессии. В школе можно и нужно развивать такие доступные и достаточно простые способы профессионального развития: взаимное посещение и анализ уроков педагогами, совместную разработку уроков и их апробацию с последующим анализом и коррекцией способов организации урока, приемов и методов работы учителя.

Для ШНРО и ШНСУ актуальны отсутствие учебной и познавательной мотивации у учеников, которые поддаются решению, если работает над ними коллектив учителей, преподающий в одном классе или в параллели: это позволяет подойти к поиску решений системно, выйти за рамки отдельной предметной области и увидеть ученика целостно, как личность, а также организовать межпредметные занятия, интегрированные уроки, проектную и исследовательскую деятельность, которая способствует формированию и закреплению интереса учащихся к познавательной и учебной деятельности. Необходимо усилить деятельность управленческих команд школ по наращиванию управленческого, организационного и методического ресурсов.

По итогам мониторинга выявлено, что вебинары по актуальной педагогической тематике как форма профессионального развития признаны учителями и нужны им. Однако наибольший эффект и результат оказывают такие формы профессионального развития как стажировки, методические и

управленческие десанты, развивающая экспертиза образовательной деятельности ШНРО и ШНСУ. Начата практика по формированию заказов на темы вебинаров и курсов ПК. Выявлять потребность, сформулировать тематику и организовывать запрос на разработку и проведение семинара/вебинара, курса повышения квалификации, стажировки по соответствующей теме должны управленческие команды ШНРО и ШНСУ в результате анализа имеющихся проблем, обсуждения и согласования с педагогическим коллективом.

С целью обеспечения школ дополнительным ресурсом, и для того, чтобы минимизировать затраты за счет комплексных, системных решений и за счет кооперации между разными организациями (в том числе и не только образовательными) на муниципальном уровне создана позиция муниципального координатора, тьютора, в лице МОЦ, уделяющий должное внимание этой работе, помогает школам поддержать их начинания.

Вывод:

Одна из важных задач управленческих команд ШНРО и ШНСУ – развитие ресурса организации, в том числе и кадрового ресурса. Эта работа заключается не только в том, чтобы все вакансии в школе были закрыты, но и в том, чтобы профессиональные компетенции сотрудников постоянно расширялись и развивались. Необходимо выстраивать согласованную, соответствующую целям школьной программы повышения качества образования систему профессионального роста педагогов.

Учитывая хорошую динамику в ШНРО и ШНСУ, остается еще часть педагогов, которые предпочитают работать «по-старому». Управленческим командам школ необходимо обратить внимание на действия, направленные на формирование команды, преодоление сопротивления и мотивацию сотрудников.

По результатам мониторинга школ, многим ШНРО и ШНСУ необходимо выстраивать взаимодействие со школами-партнерами, а также использовать более активно сетевое взаимодействие на муниципальном и межмуниципальном уровнях. Необходимо учитывать, что развитие сетевых взаимодействий важно не только школам с низкими результатами, но и самим школам-партнерам: оно стимулирует их педагогов и специалистов к описанию, обобщению и представлению своего опыта, своих разработок и находок. Такая деятельность побуждает педагогические кадры к профессиональному росту и развитию.

Управленческим командам ШНРО и ШНСУ необходимо больше внимания уделять развитию школьной системы оценки качества образования, которая должна стать эффективным инструментом управления качеством образования, если в них заложены механизмы работы с результатами оценочных процедур, способы формирования и развития оценочной компетентности учеников и учителей. Поэтому важно организовать в ШНРО и ШНСУ, системную работу с оценкой и оцениванием и управлением образовательной организацией на основании результатов оценочных процедур. Организовать работу с педагогами школ по обсуждению и корректировку оценочных процедур, системный анализ образовательных результатов и использование результатов этого анализа для коррекции образовательного процесса и работы над профессиональными дефицитами педагогов и учебными компетенциями учащихся.