

ЦНППМ

Псковская область



Промежуточные итоги курирования наставников руководителей

**Сергеева Елена Евгеньевна,
доцент кафедры управления развитием
образовательных систем ПОИПКРО**

sergeeva1967@list.ru

**Романова Татьяна Дмитриевна,
доцент ЦНППМ**

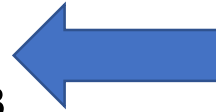
rom.t@mail.ru

21.06.2023



• Наставники - 17

- 9 директоров школ (учителя русского языка, начальных классов, математики)
- 8 заместителей директоров (учителя химии, музыки, ИЗО, начальных классов, биологии)



• Наставляемые -76

- 35 директоров школ
- 1 вновь назначенный директор
- 4 и.о.директора
- 12 заместителей директора
- 3 вновь назначенных заместителей директора
- 8 руководителей структурных подразделений (филиалов, отделений)
- 11 педагогических работников (учителя, педагог дообразования, 4 методиста)
- 2 диспетчера по расписанию (как резерв руководящих кадров)

Определены критерии для выявления наставляемых:

-назначение на руководящую должность в 2022 – 2023 гг

-нахождение образовательной организации в Перечне образовательных организаций Псковской области, вошедших в список школ с низкими образовательными результатами

-нахождение образовательной организации в красной зоне по результатам мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Псковской области 2022 года



Интересные задачи, обязательные для решения

ЗАДАЧИ	РЕШЕНИЯ
Формирование базы потенциальных управленческих кадров для включения в проект по наставничеству	Сбор информации от МОУО, данных мониторинга эффективности руководителей ОО Псковской области 2022 года, Перечня ОО, вошедших в список ШНОР. Предварительное распределение потенциальных наставляемых между наставниками.
Организация контактной работы между наставниками и потенциальными наставляемыми	Рассмотрение этой темы на вебинаре и оперативное консультирование наставников во взаимодействии с муниципальными органами управления
Разработка формы ИОМ руководителя	Приказ ПОИПКРО от 31.05.2023 №87 «Об утверждении формы индивидуального образовательного маршрута руководителя»
Определение диагностической базы для экспертной оценки профессиональных дефицитов руководителя	Разработка комплексного подхода к диагностике профессиональных дефицитов на основе различных методик
Формирование контента для определения форм работы с наставляемыми в зависимости от профдефицитов и образовательных задач	Общие и индивидуальные рекомендации по запросу наставников, определение контента из опыта наставников. В стадии разработки



Форматы взаимодействия куратора и наставников

- Формирование и ведение чата web.telegram Наставники – Руководители
- Общий доступ к заполнению и корректировке таблиц в Google формах «Наставники и наставляемые»
- Составление дорожной карты работы наставников руководителей в 2023 году
- Проведение не менее 1 раза в месяц вебинара по актуальной тематике
- Создание disk.yandex.ru/client/disk/%D0%98%D0%9E%D0%9C для совместной работы всех наставников и кураторов: для каждого наставника создана папка, куда каждый загружает ИОМ своих наставляемых и их входные результаты стандартизированной диагностики, создана «Общая папка» со всеми необходимыми в работе документами и рекомендациями по ИОМ руководителя, ИОМ педагога.
- Индивидуальное консультирование через различные мессенджеры, каждую пятницу – аудиоконсультирование
- Совместное участие в мероприятиях

Типичные затруднения при составлении ИОМ

- **Оформление ИОМ** (нарушена форма, какая дана в приказе; ИОМ воспринимается как черновик, присутствуют пропуски букв, ошибки; не отформатирована таблица 7 в зависимости от количества профдефицитов и задач; разные шрифты; у ссылок нет названий материалов)
- **Экспертная оценка результатов диагностик и выделение конкретных профессиональных дефицитов**
- **Содержание ИОМ:**

-несколько дефицитов, но не каждый из них оформлен для преодоления достаточным количеством и качеством задач и форм работы. Лучше взять 1-2, но качественно его проработать!

-на каждый дефицит лучше всего формулировать минимум 2 задачи: **первая – формулировка задачи обучения: изучить приемы, технологии управления и т.д; освоить техники, способы ...; научиться применять**; **вторая – формулировка задачи на изменение деятельности по управлению школой: научиться оценивать результаты/анализировать деятельность**; **внедрить в практику управления школой, например, технологию; разрабатывать.....(проекты, планы, документы...)**

-в графе формы работы нет названий материалов по ссылкам, что не позволяет оценить даже логику подбора материала, часто переход по ссылке идет не на конкретный материал. Очень часто отсутствуют формы работы, который осуществляет наставник!



Критерии для самоанализа ИОМ

Критерии	Балл (0-2)
Восприятие ИОМ как документа, понятного для наставляемого и его руководителя	
Профессиональный дефицит согласуется с результатами диагностики и потребностями наставляемого	
Конкретность формулировок образовательных задач	
Соответствие форм работы/взаимодействий поставленным образовательным задачам	
Реализуемость форм работы/взаимодействия по реализации образовательных задач	
Реалистичность поставленных сроков для реализации форм работы и ИОМ в целом в соответствии с поставленными задачами	
Соответствие формы предъявления результата характеру поставленных образовательных задач	
Возможность изменения деятельности/практики руководителя через реализацию ИОМ	