

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ЯР ЧАЛЛЫ ШӘҺӘРЕ
МУНИЦИПАЛЬ БЕРӘМЛЕГЕ
БАШКАРМА КОМИТЕТЫ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
пр. Х.Туфана, 23, г. Набережные Челны, 423805

МӘГАРИФ ИДАРӘСЕ
Х.Туфан проспекты, 23, Яр Чаллы шәһәре, 423805

Тел.(8552) 30-55-60, факс (8552) 30-55-80. E-mail: uochelny@inbox.ru, www.nabchelny.ru

22.08 2022 г.№563

ПРИКАЗ

О проведении секции управленческих команд в рамках августовской конференции

В целях профилактики учебной неуспешности в ОО, в соответствии с Муниципальной моделью организации методической и адресной поддержки школам с низкими результатами обучения и/или школам города Набережные Челны, функционирующим в неблагоприятных социальных условиях, утвержденной приказом УО и ДМ от 31.03.2021 №205, итогов 2022 года, решением совещания директоров ОО при мэре от 22.08.2022

Приказываю:

1. Провести 26 августа 2022 года на базе информационно-методического центра секцию управленческих команд школ города по теме «Адресное сопровождение: новая субъектность профессионального развития педагогических и управленческих команд. Модель учительского и управленческого роста на муниципальном уровне» в рамках августовской конференции работников образования города Набережные Челны «Обеспечение устойчивого развития муниципальной системы образования в современных условиях»
2. Утвердить программу и сценарный ход проведения секции (приложение)
3. Руководителям ОО (директору и заместителю директора по методической работе) принять участие в работе секции.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на Золотарёву Л.В., заместителя начальника управления образования.

Начальник управления образования

Р.Н. Хузин

Программа проведения секции управленческих команд

***(директор, заместитель директора по МР,
заместитель директора по УР)***

Дата проведения: 26.08.2022

Время проведения:

09.00 - 12.30- ОО № 1-35,

13.30 –17.00 - ОО № 36-84

Место проведения: Муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр», г. Набережные Челны, ул. Чулман, 56, тел. 52-51-63

Руководители:

Золотарёва Л.В., заместитель начальника управления образования

Нестерова Н.А., директор МБУ «Информационно-методический центр»

Фатихова А.А., методист МБУ «Информационно-методический центр».

Приглашенные:

Мустафина Ф. З., Советник мэра города Набережные Челны по вопросам развития образования, проректор АНО ДПО «Академии менеджмента»,

Шакирова Л. Р., директор ИДПО ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет»

Тема: *«Адресное сопровождение: новая субъектность профессионального развития педагогических и управленческих команд. Модель учительского и управленческого роста на муниципальном уровне»*

Время проведения: 09.00 - 12.30 - ОО № 1-35

РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ

09.00-10.00 Информационно-методическое совещание

1. Вступительное слово

Хузин Р.Н., начальник управления образования Исполнительного комитета

г. Набережные Челны.

2. Кадровый потенциал образования: профессиональное переосмысление

Касимова Р.Р., заместитель начальника управления образования Исполнительного

комитета г. Набережные Челны.

3. Адресное сопровождение: новая субъектность профессионального развития педагогических и управленческих команд. Эффективность муниципальной методической службы и задачи методической работы на 2022/2023 учебный год

Нестерова Н.А., директор МБУ «Информационно-методический центр»

10.00-10.40 Презентация проекта

4. Современные технологии сопровождения профессионального роста педагогов и управленцев.

Фатихова А.А., методист МБУ «Информационно-методический центр»

10.40-11.10 Управленческий практикум

5. Повышение качества образования средствами общественно-профессиональных и сетевых методических сообществ педагогов в контексте новых вызовов образования

*Нестерова Н.А., директор МБУ «Информационно-методический центр»,
Фатихова А.А., методист МБУ «Информационно-методический центр»*

11.10-12.10 Интерактивная лекция

6. Обучение как драйвер изменения качества образования: вызовы, подходы

Мустафина Ф.З., Советник мэра города Набережные Челны по вопросам развития образования, проректор АНО ДПО «Академии менеджмента»

Шакирова Л.Р., директор ИДПО ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет»

12.10-12.30 Подведение итогов, выработка общих рекомендаций.

Сценарный ход проведения секции управленческих команд

(директор, заместитель директора по МР)

Тема: «Адресное сопровождение: новая субъектность профессионального развития педагогических и управленческих команд. Модель учительского и управленческого роста на муниципальном уровне»

Дата проведения: 26.08.2022

Время проведения:

09.00 - 12.30- ОО № 1-35,

13.30 –17.00 - ОО № 36-84

Место проведения: Муниципальное бюджетное учреждение «Информационно-методический центр», г. Набережные Челны, ул. Чулман, 56, тел. 52-51-63

Время проведения:	Выступающие		Время проведения:	Выступающие
9.00-9.10	<i>Вступительное слово Нестерова Н.А.</i>		13.30-13.40	<i>Вступительное слово Нестерова Н.А.</i>
9.10-9.30	<i>Информационно-методическое совещание Касимова Р.Р.</i>	12.40-13.20 – обед	13.40-14.10	<i>Интерактивная лекция Шакирова Л.Р.</i>
9.30-10.30	<i>Управленческий практикум</i>		14.10-14.40	<i>Интерактивная лекция Мустафина Ф.З.</i>
10.30-10.45	<i>перерыв - задание</i>		14.40-15.40	<i>Управленческий практикум</i>
10.45-11.30	<i>Презентация проекта</i>		15.40-15.55	<i>перерыв - задание</i>
11.30-12.00	<i>Интерактивная лекция Мустафина Ф.З.</i>		15.55-16.40	<i>Презентация проекта</i>
12.00-12.30	<i>Интерактивная лекция Шакирова Л.Р.</i>		16.40-17.00	<i>Информационно-методическое совещание Касимова Р.Р.</i>
12.30-12.40	<i>Подведение итогов, выработка общих рекомендаций</i>		17.00-17.10	<i>Подведение итогов, выработка общих рекомендаций</i>

Сценарный ход

№ п\п	Время	Время	Тема	Формат проведения, содержание Ведущие, ответственные	Раздаточный материал
1	9.00-9.10	13.30-13.40	<p>Адресное сопровождение: новая субъектность профессионального развития педагогических и управленческих команд.</p> <p>Эффективность муниципальной методической службы и задачи методической работы на 2022/2023 учебный год</p>	<p>Вступительное слово: <i>Нестерова Н.А., директор МБУ «Информационно-методический центр»</i></p> <p>Приветствие</p> <p><i>В чем заключается основная задача директора школы? В управлении коллективом? Процессами? Качеством образования? А может быть, профессионализмом учителя? Попробуем ответить на старый вопрос по-новому...</i></p> <p>Одна из ведущих международных консалтинговых компаний проанализировала наиболее успешные образовательные системы. Поразительны полученные данные.</p> <p>Во-первых, не обнаружено сколько-нибудь заметной связи между стоимостью обучения одного ребенка в школе, между количеством детей в классе и качеством (результатами) обучения.</p> <p>Поскольку определенную часть в стоимости обучения составляет заработная плата работников школы, мы получаем парадоксальный, на первый взгляд, вывод: сколько ни повышай оплату труда, все равно искомый результат, то есть качество обучения, мы не получим.</p> <p>Замечу, что наблюдения проводились в течение нескольких лет, за это время стоимость обучения возросла в два с лишним раза.</p> <p>Во-вторых, не обнаружено сколько-нибудь заметной связи между количеством детей в классе и качеством обучения. Тут надо заметить, что такая связь существует для младших школьников, правда,</p>	Презентация

			<p>изменение качества в лучшую сторону не очень значительное. Напомню, что за годы наблюдения наполняемость классов уменьшилась примерно в 1,8 раза.</p> <p>Важно: большая часть образовательных реформ не касалась вопросов преподавания. Бури кажущихся перемен происходили на поверхности, не вызывая никаких потрясений в глубине. Урок как проходил много лет назад, так он в основном и проходит. Реформы не касались профессиональной деятельности педагога. Между тем вывод исследования однозначен и прост: <u>вы не можете улучшить результаты обучения, не вмешиваясь в процесс преподавания.</u></p> <p>Установлено, что единственный параметр, который определяет успехи школьников и от которого зависит качество образования, — это уровень взаимодействия учителя и ученика на уроке, что, в свой черед, зависит от квалификации педагога. Отсюда следует важный вывод: образовательная система не может быть лучше учителей, которые ее составляют, и потому главная задача школьного директора — обучение персонала.</p> <p>- Новые вызовы в работе с педагогами (тема встречи и ежегодное погружение):</p> <p>Где искать ключи к успеху?</p> <p>Анализ показал, что есть несколько условий, которые можно считать необходимыми (хотя и недостаточными) для того, чтобы реально происходило улучшение преподавания:</p> <p>— <u>преподаватели должны знать свои слабости, понимать, что они умеют делать хорошо, а что не очень;</u></p> <p>— <u>для этого они должны иметь возможность сравнения, быть в курсе наиболее успешных практик</u></p>	
--	--	--	--	--

			<p><u>своих коллег. А этого можно достигнуть только в процессе реального наблюдения:</u></p> <p>— <u>учителя должны быть мотивированы на то, чтобы вносить в свою работу необходимые изменения.</u></p> <p>Такую мотивацию невозможно получить, используя лишь материальные стимулы, ее может дать организационная культура школы, обеспечивающая и поддерживающая взаимодействие учителей, предполагающая совместное планирование, рефлексию профессиональной деятельности.</p> <p>Самое важное в повышении качества преподавания заключается в том, что наиболее эффективно оно происходит непосредственно в классе. Для того чтобы это реализовать, нужен корпус экспертов-инструкторов, то есть тех людей, которые время от времени присутствуют в классе, наблюдая за уроком и тактично обсуждая с учителем все виденное, помогая ему увидеть его сильные и слабые стороны, совместно наметить пути профессионального развития. Причем делать это следует не эпизодически, а постоянно. Кстати, успешные системы, как следует из рассматриваемого нами исследования, предполагают, что одним из таких экспертов непременно должен быть директор.</p> <p>Как это ни странно, в успешных образовательных системах акцент в управленческой деятельности руководителя делается совсем не на менеджерские функции, которыми явно перегружены наши школьные администраторы. Акцентируется то, что происходит на уроке, и потому главная задача директора школы — процесс преподавания, работа его и всей управленческой команды с педагогами, их обучение. Именно в этом они должны быть лидерами. Не кажется ли вам, что мы возвращаемся к старому понятию: директор — учитель учителей? Ничто, как видите, не</p>	
--	--	--	---	--

				<p>ново...</p> <p>Вывод: основная задача директора и управленческой команды школы — обучение персонала, фокусировка на процессе преподавания, на взаимодействии учителя и ученика.</p>	
2	9.10-9.30	16.40-17.00	Кадровый потенциал образования: профессиональное переосмысление	Информационно-методическое совещание <i>Касимова Р.Р., заместитель начальника управления образования Исполнительного комитета г. Набережные Челны.</i>	
3	9.30-10.30	14.40-15.40	Повышение качества образования средствами общественно-профессиональных и сетевых методических сообществ педагогов в контексте новых вызовов образования	<p>Управленческий практикум <i>Нестерова Н.А., директор МБУ «Информационно-методический центр», Фатихова А.А., методист МБУ «Информационно-методический центр»</i></p> <p>Управленческий инструмент «Динамическая восьмерка»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. работаем в группах в четверках (Г – 2 В – 2 Б – 2 А-2) работа за столами итого 10 минут 2. Делимся на АБВГ и выходим в фойе – работаем в больших группах – каждый в течение 1 минуты объясняет – 10 минут 3. Общая работа по углам – выход на общее понимание 6 минут 4. Заходим в конференц – зал и работаем по схеме ГВБА – общее выступление 2 мин + наши поправки 2м+4м = 6м (24 минуты) 5. презентация инструмента 2 минуты 6. Акцент на ПМОС - Образовательное сообщество — это группа людей, которых объединяют общие ценности, цели, практики, интересы, идеи и которые работают вместе над созданием и развитием активной соучастной осознанной среды, которые уважают разные ценности и точки зрения и активно распространяют 	 <p>ММ</p> <p>Для чего мы делаем это:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изобретения, ожидания, работы, вопросы и ответы, объекты, планы и стратегии; • навыки, процедуры, результаты, зрительные изображения и события. <p>ММ</p> <p>Для чего мы делаем это:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изобретения, ожидания, работы, вопросы и ответы, объекты, планы и стратегии; • навыки, процедуры, результаты, зрительные изображения и события. <p>ММ</p> <p>Для чего мы делаем это:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изобретения, ожидания, работы, вопросы и ответы, объекты, планы и стратегии; • навыки, процедуры, результаты, зрительные изображения и события. <p>ММ</p> <p>Для чего мы делаем это:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изобретения, ожидания, работы, вопросы и ответы, объекты, планы и стратегии; • навыки, процедуры, результаты, зрительные изображения и события. <p>Заготовки Углы Бумага Презентация</p>

			<p>образовательные возможности для создания новых знаний – 2 минуты</p> <p>7. Почему образовательные сообщества стали так нужны? – 6 минут</p> <p>Нарастающая скорость изменений рождает потребность находиться в непрерывном образовании. Вместе с этим прикладные знания устаревают уже во время цикла подготовки образовательного продукта, поэтому нужны форматы передачи опыта в моменте. Как показал опыт пандемии, люди в условиях неопределенности предпочитают быстро узнавать новое у таких же, как они, а не через классические долговременные форматы.</p> <p>Непрерывность образования требует от компаний постоянного роста бюджета на обновление образовательных программ. Поскольку бесконечный рост расходов на обучение невозможен, образовательные сообщества, в которых знания передаются от участника к участнику, становятся отличным ответом на такой вызов.</p> <p>Образовательный контент сегодня конкурирует за внимание не с другими образовательными продуктами, а с социальными сетями и развлекательными платформами. По этой причине образовательные продукты, которые борются за доходимость и результативность, используют инструменты вовлечения, характерные для сообществ.</p> <p>Атомизация общества влияет на эффективность людей и скорость их выгорания. Сообщества позволяют не только обучиться вместе на какой-либо программе, но и поддерживать взаимосвязи после, ощутить себя в коллективе единомышленников и не выгорать.</p>	
--	--	--	--	--

				Потребность получить признание служит целям вовлечения в образовательный контент: участники сообщества ценят то, во что вложились интеллектуально и эмоционально.	
4	10.30-10.45	15.40-15.55	<i>перерыв - задание</i>		
5	10.45-11.30	15.55-16.40	Современные технологии сопровождения профессионального роста педагогов и управленцев.	Презентация проекта <i>Фатихова А.А., методист МБУ «Информационно-методический центр»</i>	
6	11.30-12.00	13.40-14.10	Обучение как драйвер изменения качества образования: вызовы, подходы	Интерактивная лекция <i>Шакирова Л.Р., директор ИДПО ФГБОУ ВО «Набережночелнинский государственный педагогический университет»</i>	
7	12.00-12.30	14.10-14.40	Обучение как драйвер изменения качества образования: вызовы, подходы	Интерактивная лекция <i>Мустафина Ф.З., Советник мэра города Набережные Челны по вопросам развития образования, проректор АНО ДПО «Академии менеджмента»</i>	
8	12.30-12.40	17.00-17.10		Подведение итогов, выработка общих рекомендаций. <i>Нестерова Н.А., директор МБУ «Информационно-методический центр»,</i>	Решение секции: