Управление образования администрации города Лесосибирска

**ПРОТОКОЛ**

**заседания Совета управления "** **Управление качеством образования как необходимое условие реализации национального проекта "Образование"**

16 декабря 2019 г. № \_\_\_\_

г. Лесосибирск

**Председатель:** Егорова О.Ю. - начальник управления образования

**Секретарь:** Рогачева С.В. - специалист отдела образования

**Присутствовали:** 75 чел.

Управление образования: 5 чел.

Руководители ОУ, ДОУ, МИМЦ, ЦДО: 28 чел.

Заместители руководителей, старшие воспитатели ДОУ: 42 чел.

**Отсутствовали:** 0 человек

**ПОВЕСТКА:**

1.Механизмы управления качеством образования как необходимое условие реализации национального проекта "Образование".

2.Работа групп:

2.1. Группа 1 «Обеспечение роста профессионального мастерства педагогов и управленцев»;

2.2. Группа 2 «Обеспечение роста профессионального мастерства педагогов»;

2.3. Группа 3 «Обеспечение роста профессионального мастерства педагогов».

3. Обсуждение предложений к действиям и показателей результативности для управления системами. Формирование групп по направлениям для доработки системы действий по каждому направлению.

**1. СЛУШАЛИ:**

**Егорова О.Ю.**, начальник управления образования, кратко представила стратегические линии и перечислила механизмы управления качеством образования (8 систем):

-Система оценки качества подготовки обучающихся (86,4%);

-Система обеспечения объективности процедур оценки качества образования (78,6);

-Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций (0%);

-Система мониторинга качества повышения квалификации педагогов (11,1%);

-Система методической работы (21,4%);

-Система работы со школами с низкими образовательными организациями (53,8%);

- Система развития таланта;

- Система профориентации (62,5%).

Также **Егорова О.Ю.** представила анализ региональных управленческих механизмов (Презентация выступления прилагается).

**Егорова О.Ю.** в завершении доклада рассказала о необходимых действиях на региональном уровне и о подписании соглашения между Министерством образования Красноярского края и главой города Лесосибирском.

**ВЫСТУПИЛИ:**

По существу сообщения замечаний и вопросов не поступило.

**РЕШЕНИЕ**:

принять к сведению информацию.

**2.1. СЛУШАЛИ:**

**Егорова О.Ю.**, начальник управления образования, в своем вступлении обозначила главную цель для руководящего состава: руководитель должен создавать в образовательной организации условия доступности к качественному образованию всех категорий учащихся. Обратила внимание на то, что с 2016 по 2019 года значительно расширились трудовые функции руководителя. Выделила основные функции руководителя в 2019 году:

1. Руководство разработкой и реализацией образовательных программ;
2. Организация мониторинга и контроля качества образовательной деятельности;
3. Обеспечение развития общеобразовательной организации.

**Егорова О.Ю.** дала пояснение по структуре и логистике программы для руководителей:

1. Введение

а) Входная диагностика;

б) Общие основания изменений, образовательная политика;

1. Блок 1 «Инструментальный»

а) Управленческие инструменты;

б) Управленческие техники;

1. Блок 2 «Содержательный»

а) Функциональная грамотность;

б) Новые педагогические технологии;

в) Предметные компетенции;

г) Программа воспитания;

1. Блок 3 «Механизм управления изменения»

а) Школьная система оценки качества образования.

**ВЫСТУПИЛИ:**

Руководители образовательных организаций (5 минигрупп)

|  |  |
| --- | --- |
| **Трудовые функции** | |
| **Компетенции руководителя** | **Эффективность руководителя** |
| - умение прогнозировать свою деятельность;  - экономическая грамотность руководителя;  - готовность к разрешению проблем;  - информационная;  - организационная;  - нормативно-правовая;  - экономическо-финансовая;  - умение работать в командах (единство цели);  - взаимодействие внутри учреждения и вне учреждения (сотрудничество);  -лидерские качества (создание мотивации к действию у коллектива). | - выполнение муниципального задания;  - объективность при проведении оценочных процедур;  - удовлетворенность родительской общественности;  - обеспечение безопасности жизнедеятельности;  - эффективная организация дополнительного образования;  - достижения ребенка;  Разработка и реализация образовательных программ. |
|  |  |

**РЕШЕНИЕ**:

Создать рабочую группу по разработке модели эффективности деятельности руководителя в составе:

1. Соколова Н.Б., заведующий МБДОУ «Детский сад №10 «Кораблик»;
2. Жеребцова Т.П., заведующий МБДОУ «Детский сад №9 «Сказка»;
3. Дресвянкина Е.Л., заведующий МБДОУ «Детский сад №54 «Золушка»;
4. Липатникова В.Е., заведующий МБДОУ «Детский сад №42 «Аленький цветочек»;
5. Цзян Е.А., директор МБОУ «СОШ №9»;
6. Измайлова Н.Я., директор МБОУ «СОШ №4»;
7. Вычегжанина Н.Ф., директор МБОУ «СОШ №1»;
8. Попова Н.А., директор МБОУ «ООШ №5»;

**2.2. СЛУШАЛИ:**

**Петрук В.Г.,** заместитель начальника отдела образования, обозначила цели и задачи деятельности группы, актуальность рассматриваемой проблемы с точки зрения динамики качества образования.

**Кирьянова Н.Е.**, заместитель директора МБУ «МИМЦ»:

Дана характеристика актуального состояния проблем региональной системы образования и вытекающих в связи с этим задачами с учетом требований национального проекта «Образование». Центральная задача – обеспечение условий для реализации индивидуализированного образования обучающихся с учетом их потребностей и жизненных перспектив. Решение данной проблемы сдерживает ряд причин как организационного, так и методического характера, в силу чего продолжает преобладать массовый, унифицированный подход к организации образовательного процесса. Для изменения ситуации необходимо проанализировать актуальное состояние имеющегося ресурса в части индивидуализации образования, выявить проблемы и шаги их решения. Важнейшим направлением в решении задач обновления практики образования является работа с педагогическими кадрами. Наряду с развертываемыми программами по повышению квалификации и профессионального мастерства на региональном уровне, необходима модернизация систем методической деятельности на всех уровнях, что подтверждают данные мониторинга субъектов РФ. Т.о., задача работы группы – рассмотреть варианты методической работы по сопровождению педагогов в условиях обновления содержания и форм образования учащихся, выработать критерии эффективности методической работы в современных условиях.

**Харько А.В.**, главный специалист отдела образования, эксперт.

**ВЫСТУПИЛИ:**

Беденко Т.Н., зам.дир.по УВР МБОУ «СОШ №2». Представлен опыт организационно – методической работы с педагогами на основе результатов независимых оценок качества образования обучающихся; механизм управления индивидуальным прогрессом ученика.

Криницина И.Л., зам.дир. по УВР МБОУ «Лицей». Организация методического марафона как формат анализа и диагностики профессиональных затруднений педагога. Раскрыт механизм последующего методического сопровождения, система управленческих решений и действий.

Раевская Е.И., зам.дир. по УВР МБОУ «СОШ №9» представила технологию диагностики профессиональных затруднений на основе критериев «Профессионального стандарта педагога».

Якоби С.А., зам.дир. по УВР МБОУ «СОШ №6» познакомила с практикой методического сопровождения педагогов в условиях овладения инструментами формирования функциональных грамотностей.

**РЕШЕНИЕ**:

1. Продолжить работу по обобщению опыта организационно – методического обеспечения условий индивидуализации образовательного процесса в формате методических совещаний;
2. Развернуть работу на уровне ОУ и МСО по совершенствованию методического сопровождения; модернизировать системы методической работы;
3. Создать рабочую группу по разработке показателей эффективности методической работы в составе:

Петрук В.Г.,

Кирьянова Н.Е.,

Сидорова Е.Н.,

Якоби С.А.,

Беденко Т.Н.,

Криницина И.Л.,

Титова Н.А.

1. Организовать презентацию систем методической работы ОУ в рамках Педагогических чтений (март.. 2020г).

**2.3. СЛУШАЛИ:** Присутствовало 22 человека из 17 ДОУ

**Бахтина М.Н.**, старший методист МБУ «МИМЦ»,

* актуализировала проблему управления качеством дошкольного образования всеми участниками образовательных отношений ДОО, как необходимого условия обновления содержания дошкольного образования в рамках современных тенденций, повышения профессионального мастерства педагогов.
* ввела старших воспитателей в проблематику методического сопровождения педагогических кадров, совместно анализируя эффективные подходы и имеющиеся дефициты. Перед целевой группой поставила вопрос: Что делает методист дошкольной организации для активного включения в методологическую рамку обновления содержания ДО специалистов дошкольного образования с различным профессиональным опытом, статусом и уровнем знаний.
* организовала работу в группах: отражение стратегических задач (регламентирующие нормативные документы) в практической деятельности старшего воспитателя (методическая работа) и воспитателя (работа с детьми). Обозначить основания необходимости их включения.
* акцентировала внимание педагогов на вопросе введения в ОП персонифицированных программ, ориентированных на конкретного специалиста для его профессионального роста. Такая программа создается на основе выявленных дефицитов, и имеющихся внутренних ресурсов (внутрикорпоративное обучение).

**ВЫСТУПИЛИ:**

* Старшие воспитатели кратко продемонстрировали систему повышения профессионального роста педагогов в условиях ДОУ, в большей части называя традиционные формы «Портфолио педагога», отдельные методические мероприятия. 60% методистов назвали значимость пилотных инновационных ДОУ, представители, которых на уровне сетевого взаимодействия демонстрируют алгоритм реализации образовательных программ, включая в активную деятельность педагогов со стажем и молодых специалистов.
* Старшие воспитатели обозначили некоторые профессиональные компетенции, которыми должен обладать педагог нового времени, чтобы обеспечить индивидуализацию ОП в рамках унифицированного образования: коммуникабельность, мобильность, стрессоустойчивость, методическая подготовка.
* Продуктивно состоялась рефлексия, проработан алгоритм дальнейших действий, совершенствования методической работы с педагогами на разных уровнях.

В итоге образовалась концепция перехода от периодического повышения квалификации педагогических дошкольных работников к их непрерывному образованию через создание внутрикорпоративного обучения в условиях конкретного ДОО и городской системы образования, с учетом гибкого реагирования на стратегический запрос государства.

Таким образом,

**РЕШЕНИЕ**:

1. Осуществлять мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов специалистов дошкольного образования на уровне ДОО и муниципалитета (ст. воспитатели) и имеющихся ресурсов для их преодоления (май каждого учебного года).
2. Разработать в ДОО персонифицированные программы профессионального роста специалистов дошкольного образования, на основе выявленных дефицитов и имеющихся ресурсов с учетом стратегических задач государства (декабрь, 2020 г.).
3. Создать условия для повышения мотивации к активному включению педагогов в т.ч. ст. воспитателей в инновационную деятельность дошкольного образования на уровне отдельного педагога, группы педагогов и городского педагогического сообщества в целом (август каждого учебного года).
4. Развивать коуч-наставничество как эффективный инструмент управления педагогическими ресурсами в контексте повышения профессионального мастерства специалистов дошкольного образования.

(Организовать Школу развития профессионального самосознания. Организовать коуч-сессии) (январь 2020).

**3**.**СЛУШАЛИ:**

Модераторы групп (Егорова О.Ю., Кирьянова Н.Е., Бахтина М.Н.) подвели итоги проделанной работы.

**РЕШЕНИЕ:**

1. Разработать в ДОО персонифицированные программы профессионального роста специалистов дошкольного образования, на основе выявленных дефицитов и имеющихся ресурсов с учетом стратегических задач государства (декабрь, 2020 г.).

2. Создать муниципальную модель персонифицированного методического сопровождения специалистов дошкольного образования в условиях внутрикорпоративного обучения (август 2020). (Создать корпоративную модель подготовки специалистов ДО в образовательном пространстве города).

3. Развивать коуч-наставничество как эффективный инструмент управления педагогическими ресурсами в контексте повышения профессионального мастерства специалистов дошкольного образования (организовать Школу развития профессионального самосознания, коуч-сессии с января 2020 г.)

Егорова О.Ю. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рогачева С.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_