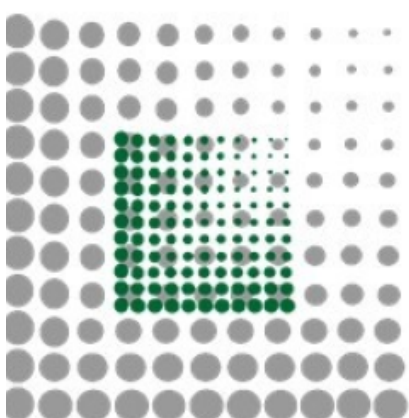




Региональный проект «Директория успеха»

Развитие региональной управленческой и методической инфраструктуры внедрения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ

по развитию региональной управленческой и методической инфраструктуры
внедрения единой федеральной системы научно-методического
сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров

Кострома. 18-19 мая 2023 г.

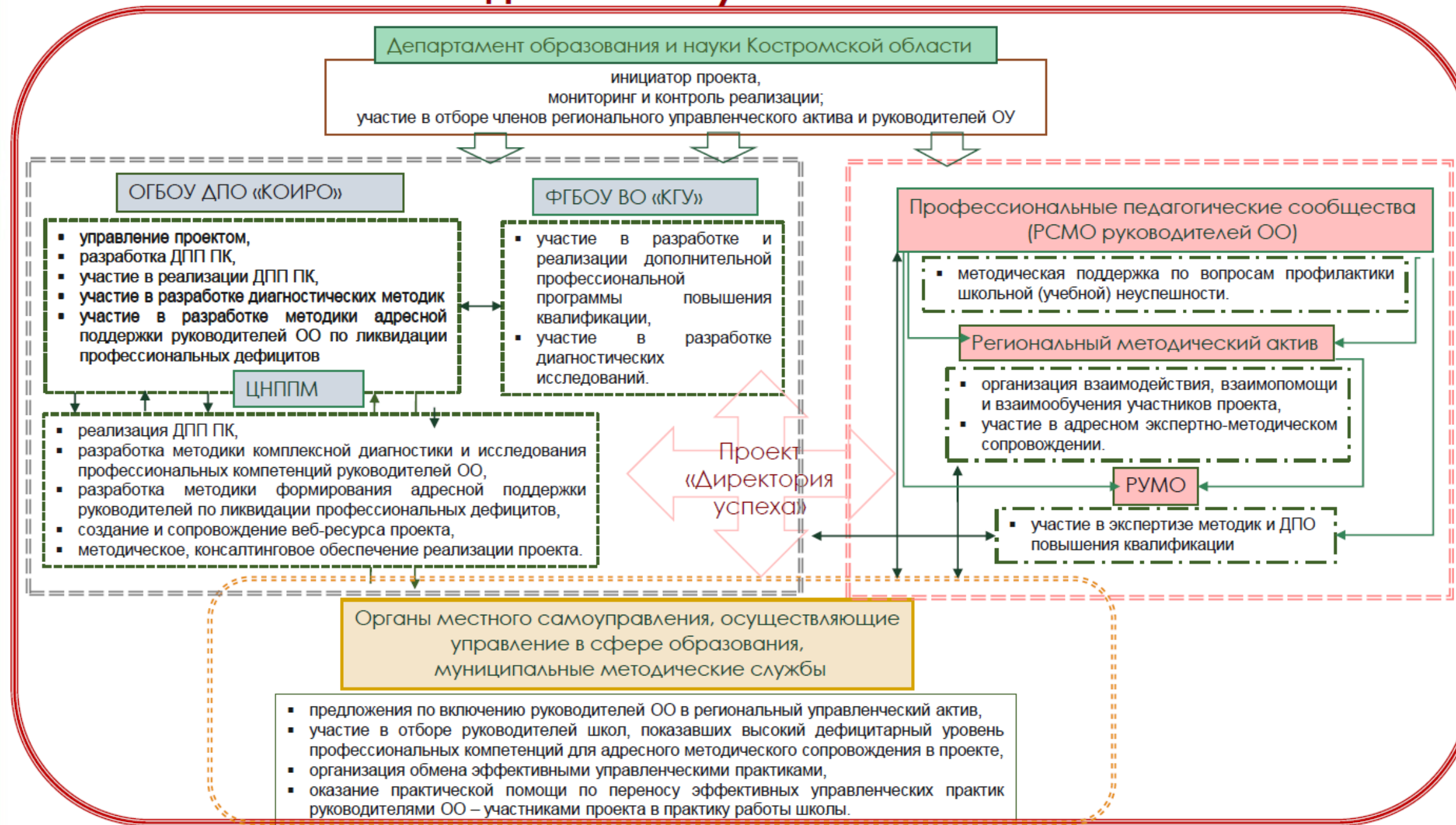
Цель проекта

обеспечение адресного экспертно-методического сопровождения руководителей общеобразовательных организаций по управлению процессами, направленными на профилактику школьной (учебной) неуспешности в школах региона.

Задачи проекта

- 1) разработать и провести комплексную диагностику профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций по управлению процессами, направленными на профилактику школьной (учебной) неуспешности;
- 2) сформировать региональный управленческий актив, как ресурс тьюторского и экспертно-методического сопровождения руководителей по управлению процессами, направленными на профилактику школьной (учебной) неуспешности;
- 3) разработать адресные меры поддержки руководителей школ в работе по профилактике учебной (школьной) неуспешности на основе инициативного сотрудничества с членами регионального управленческого актива;
- 4) создать веб-ресурс, обеспечивающий взаимодействие участников проекта, обмен опытом и распространение лучших практик, получение экспертной и методической поддержки по управлению процессами, направленными на профилактику школьной (учебной) неуспешности;
- 5) мониторинг хода реализации проекта на основе разработанных критериев.

Взаимодействие субъектов РС НМС



Этапы реализации

**Организационный этап:
сентябрь – декабрь 2023**

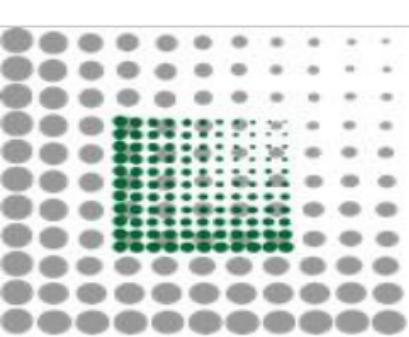
- разработка нормативных документов
 - создание регионального управленческого актива
 - проведение серии проектных сессий
 - диагностика руководителей ОО
-

**Этап реализации:
декабрь 2023 –
ноябрь 2024**

- организация адресного методического сопровождения
-

**Заключительный этап:
ноябрь – декабрь 2024**

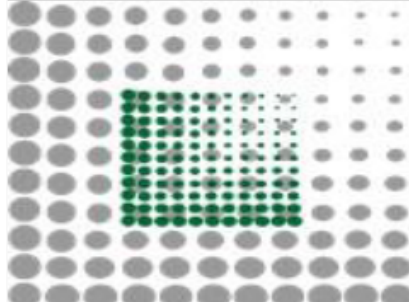
- мероприятия по оценке результатов проекта
- проведение итогового мероприятия
- выпуск методического сборника



Региональный управленческий актив (РУА)

Региональный управленческий актив –
объединение управленческих работников:
директора, заместители директоров
общеобразовательных

**внесли значительный вклад в
муниципальную/региональную системы
образования, имеют позитивный опыт в сфере
управления образованием, выстраивания систем
школьных управленческих механизмов,
наставничества, владения педагогическими
технологиями, обладают развитыми
коммуникативными навыками.**



Цель РУА

Содействие внедрению региональной системы профилактики школьной (учебной) неуспешности, организации непрерывного профессионального развития управленческих кадров:

- формирование **резерва высококвалифицированных управленцев** с целью развития региональной системы научно - методического сопровождения управленческих кадров общеобразовательных организаций;
- развитие "**горизонтального обучения**", наставничества в системе образования Костромской области;
- оказание **адресной методической поддержки** управленческим работникам общеобразовательных организаций по вопросам профилактики школьной (учебной) неуспешности.



Веб-ресурс проекта

https://www.eduportal44.ru/koiro/cnppm44/success_directory/Pages/%D0%94%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%88%D0%BD%D1%8F%D1%8F.aspx



ул. Сусанина Ивана, 52



+7(4942) 31-77-91



Кострома_Директория успеха



cnppm-kostroma@yandex.ru

Директория успеха



Региональный проект



О проекте



Образовательные и
методические события



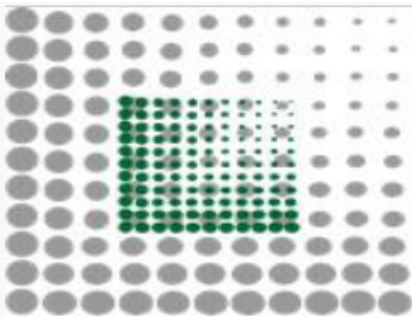
ИОМ



Методическая
поддержка



Контакты



Что сделано?

1. Сформирован РУА.
2. Создан веб-ресурс проекта.
3. Разработана и проведена комплексная диагностика профессиональных компетенций руководителей ОО по вопросам управления процессами, направленными на профилактику школьной (учебной) неуспешности.
4. Идёт обработка результатов и анализ диагностики.
5. Разработан Календарь образовательных событий в рамках марафона «Управленческая мастерская директора школы»

Что предстоит сделать?

1. Марафон «Управленческая мастерская директора школы».
2. Разработать адресные меры поддержки руководителей школ в работе по профилактике учебной (школьной) неуспешности на основе инициативного сотрудничества с членами регионального управленческого актива.
3. Сформировать ИУМ руководителей ОО.
4. Разработать/внести изменения в систему профилактики школьной (учебной) неуспешности.



Механизм реализации

Проанализированы результаты диагностики.
Определены профессиональные дефициты и точки роста
руководителей ОО.



Сформированы группы со сходными проф. дефицитами и
разработан образовательный контент



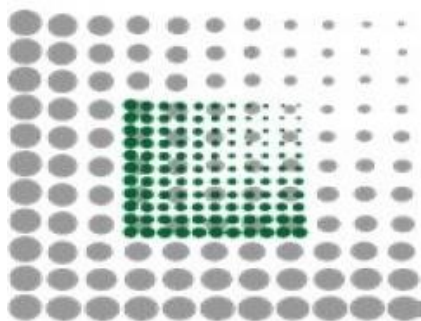
Сформированы ИОМ, направленные на преодоление проф.
дефицитов: ИОМ формируется на местах специалистами ММС.



Структурные элементы маршрута:

1. Образовательный контент КОИРО.
2. События образовательного марафона.
3. Практико-ориентированные мероприятия муниципального уровня.
4. Консультационная помощь.
5. Презентация опыта.

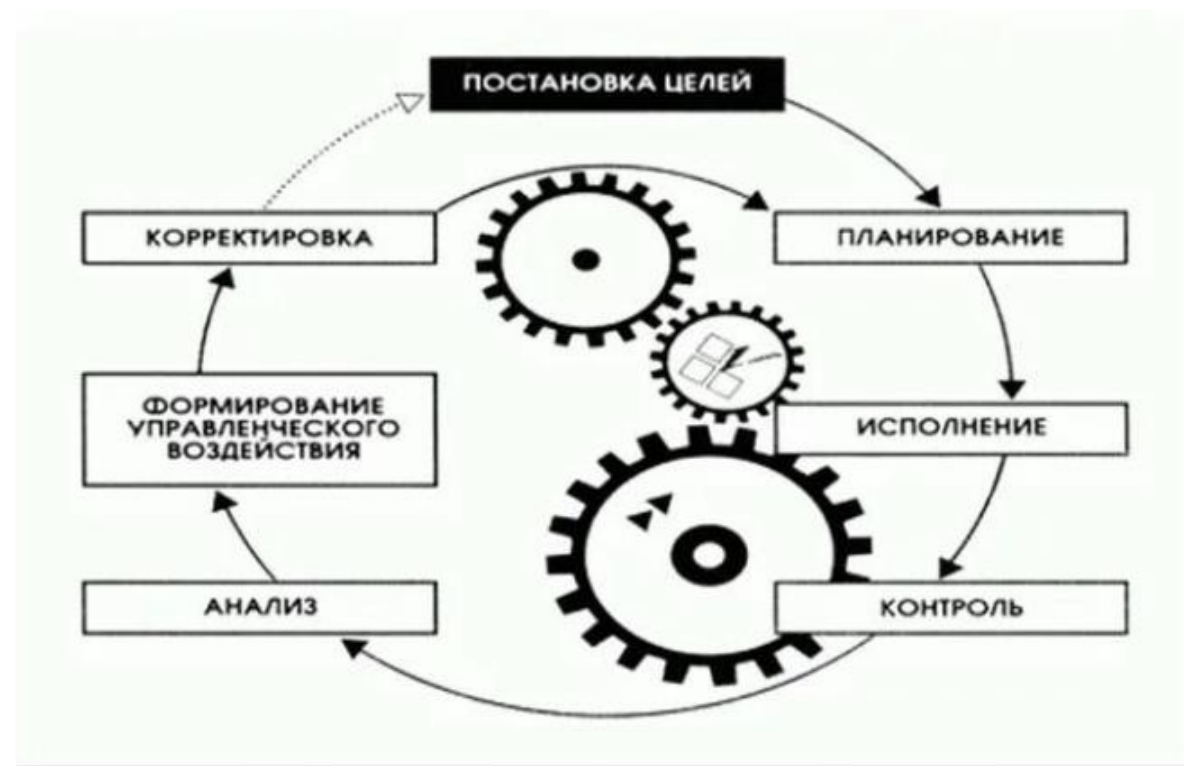
Образовательный марафон Управленческая мастерская директора школы



Управленческий цикл
руководителя

Управленческий цикл

Система поэтапно выполняемых действий, закрепленных в соответствующих документах, направленная на выявление дефицитов при помощи конкретных инструментов, а также их устранение при помощи конкретных мер, разработанных на основе этих дефицитов.





ПЛАНИРОВАНИЕ

Постановка целей и их декомпозиция.

Руководитель определяет порядок действий и формирует перечень нужных ресурсов:

- Стратегическое планирование - **долгосрочный план** развития ОО.
- Тактическое планирование предполагает постановку краткосрочных планов, то есть **детализирует стратегию**.
- Операционное планирование предполагает разработку **задач для ежедневного выполнения**.

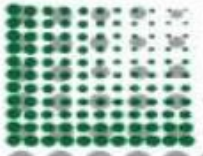


ОРГАНИЗАЦИЯ

- Определение необходимого количества ресурсов для каждой задачи и обеспечение ресурсами исполнителей.

Матрица полномочий и ответственности

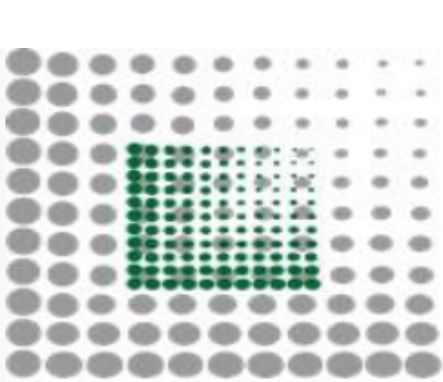
Субъекты управления/ работы (действия)				
		I		



МОТИВАЦИЯ

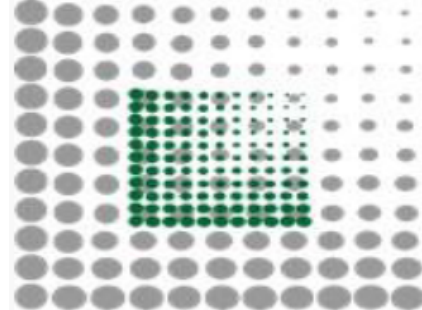
- Побуждение к действию; процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.
- **Разработка и внедрение системы мотивации.**





КОНТРОЛЬ

- Контролирующая функция необходима, чтобы оценить результаты работы и сравнить их с поставленными целями **на основе показателей эффективности.**
- Контроль – процесс определения, оценки и информации **об отклонениях** действительных значений от заданных или их совпадении и результатах анализа.
- Контролировать можно цели, ход выполнения плана, прогнозы, развитие процесса.



ЭТАПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЦИКЛА

Анализ в целях оценки исходных внутренних данных и внешних факторов, которые могут оказать влияние на достижение цели

Поставка цели с помощью SMART-техники с учетом миссии ОО

Определение необходимых ресурсов

Прогноз по срокам достижения цели

Выбор оптимального пути достижения цели: управленческое решение

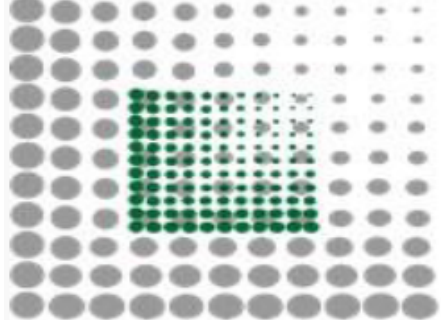
Организация деятельности по достижению цели

Разработка плана действий: определить состав действий, обозначить временные рамки для каждого действия, выбрать ответственных и рассчитать, сколько ресурсов потребуется

Мотивация сотрудников

Получение информации о ходе выполнения задач, её обработка и систематизация

Контроль и корректировка процесса



Концептуальные документы

Концептуальные документы разрабатываются **на основе данных анализа** внешних и внутренних условий работы, текущего состояния развития организации.

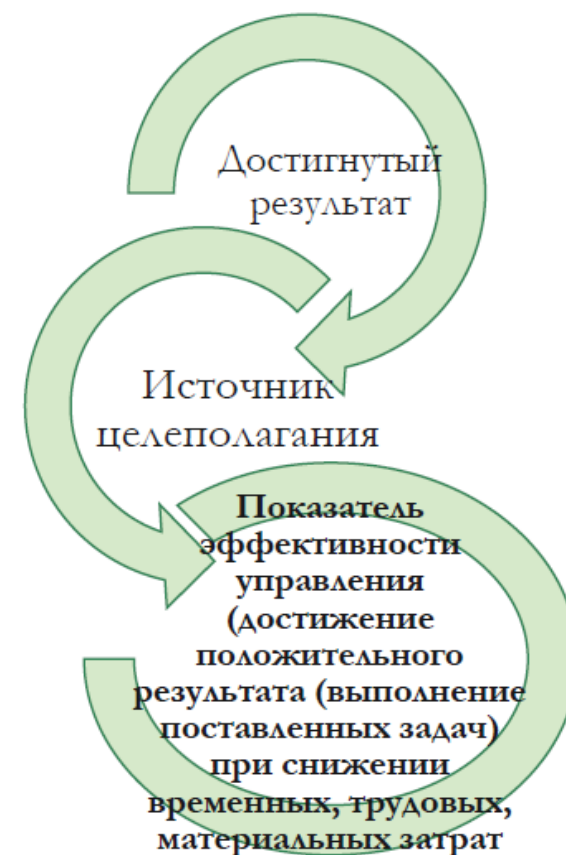
Фиксируются:

- ✓ цели и задачи развития образовательной организации на определенный период,
- ✓ показатели, на основании которых будут делаться выводы о результативности деятельности образовательной организации,
- ✓ описываются методы сбора и обработки данных.

Проблемно-ориентированный анализ



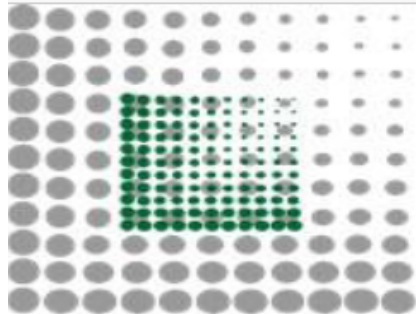
Управление по результатам





Цели и задачи развития образовательной организации

- Образовательная организация формулирует цели и задачи развития **с учетом результатов анализа выделенных ключевых проблем**, а также в соответствии со своей миссией.
- По **каждому направлению**, выбранному для работы, должны быть сформулированы цель и задачи.
- Ответы на вопросы: «**какие** действия или изменения произойдут», «**кто** должен знать о предстоящих изменениях» и «**какие** ресурсы необходимы для проведения изменений».

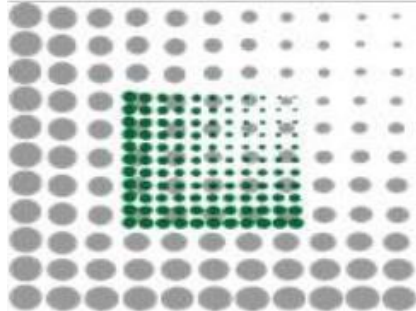


Меры и мероприятия по достижению целей развития

Ответ на вопрос:

«**как** (благодаря чему/за счет каких действий) произойдут планируемые изменения или действия».

- **Задача** — это составляющая цели, которая помогает устранить конкретную причину существования проблемы.
- Для решения задачи всегда нужен комплекс мероприятий, поэтому задача всегда шире, чем мероприятие.
- **Мероприятия** — это действия, которые вы предпримете, чтобы решить конкретную задачу.



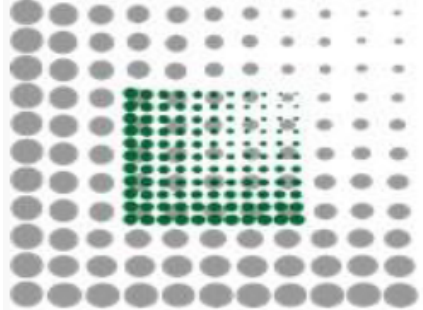
Лица, ответственные за достижение результатов

Ответ на вопрос:

«**кто** будет проводить указанные изменения».

Матрица полномочий и ответственности

Субъекты управления/ работы (действия)				
		I		



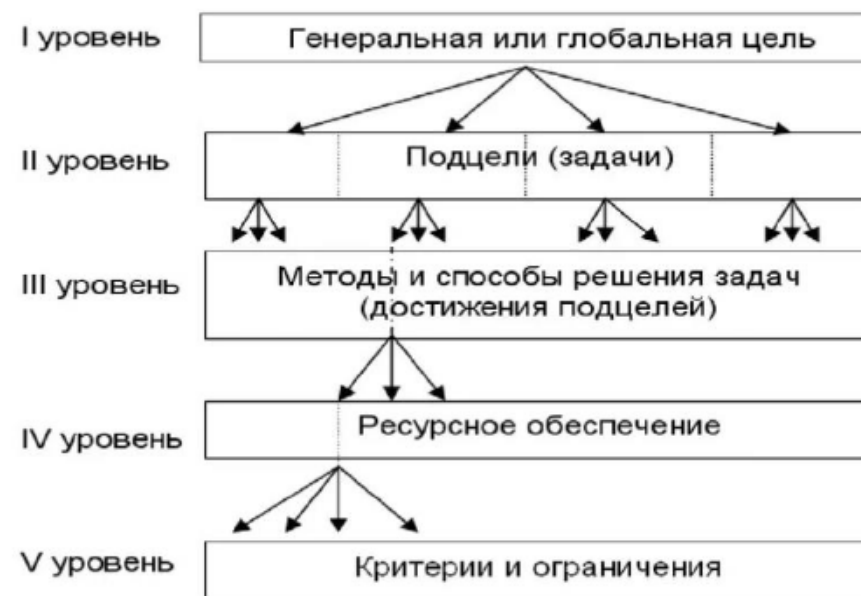
Функция управления

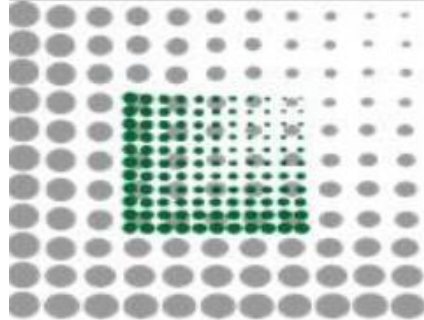
Информационно-аналитическая	Анализ выявленных результатов и факторов, их определивших
Мотивационно-целевая	Объективное целеполагание субъектами управления
Планово-прогностическая	Поставленные цели определяют логику и содержание планирования
Организационно-исполнительская	Организация деятельности всех субъектов системы, не исключаящую самостоятельный выбор исполнителями ресурсообеспеченных условий, средств, организационных форм и способов достижения цели
Контрольно-диагностическая	Диагностика и контроль
Регулятивно-коррекционная	Регулирование и коррекция

Целеполагание

- Первичная фаза управления, предусматривающая постановку генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с назначением (миссией) системы, стратегическими установками и характером решаемых задач.

Построение дерева целей





**ПОЧЕМУ КОРАБЛЬ ПОБЕЖДАЕТ
ВОЛНЫ, ХОТЯ ИХ МНОГО, А ОН-
ОДИН? ПОТОМУ, ЧТО У КОРАБЛЯ
ЕСТЬ ЦЕЛЬ, А У ВОЛН - НЕТ.**

Уинстон Черчилль



Цель

- 1) предвосхищаемый результат деятельности;
- 2) предметная проекция будущего;
- 3) субъективный образ желаемого, опережающий отражение событий в сознании человека;
- 4) идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности в его качественных и количественных параметрах;
- 5) прогноз, который обозначен в терминах конечных результатов, через проверяемые действия.



Цель как предвосхищение результата деятельности
и путей его достижения



Цель как ТОЧКА НАЗНАЧЕНИЯ
направленного поведения

Цель как ОБРАЗ
потребного БУДУЩЕГО

ОЖИДАЕМЫЙ
РЕЗУЛЬТАТ

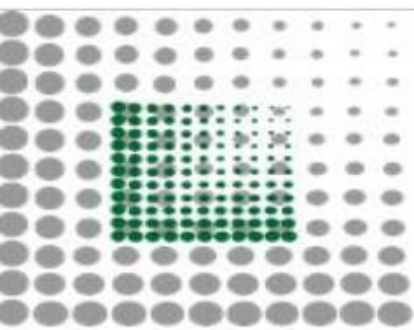
ЧЕГО МЫ ХОТИМ
ДОСТИЧЬ

Результат как осуществление намеченного
по окончании/итогу деятельности



Виды целей

- **Долгосрочные (стратегические).** Распределение целей производится на срок 5-10 лет. В случае повышенной динамичности и плохой прогнозируемости внешнего развития организации срок сокращается до 1-2 лет.
- **Тактические.** Распределяются на срок от 1 года до 5 лет. В целях больше встречаются конкретные количественные параметры.
- **Краткосрочные (оперативные).** Представляют собой задачи, выполняемые в срок от нескольких часов до 1 года. **Имеют конкретные количественные показатели.**



Правила целеполагания

- цель должна быть **осознанной** всеми субъектами образовательного процесса;
- цель должна быть **побудительной** (побуждать к действию);
- цель должна быть **реальной** (выдвижение и обоснование целей с учетом возможностей конкретной ситуации);
- цель должна быть **согласована с задачами**.



Цели должны быть ясными, простыми и записанными на бумаге. Если они не записаны на бумаге и их каждый день пересматриваешь - это не цели. Это пожелания.

Роберт Кийосаки

Бизнес советы и мотивация! Biznes-Tips.ru



КАК ОЦЕНИТЬ КАЧЕСТВО ЦЕЛИ?

Подход SMART

- **S (specific)** – конкретная. Какого результата следует добиться?
- **M (measurable)** – измеримая. Как узнать, что цель достигнута?
- **A (achievable)** – достижимая. Есть ли ресурсы для достижения поставленной цели?
- **R (relevant)** – значимая. Как цель связана с интересами участников образовательных отношений? Разделяет ли ее коллектив?
- **T (time bound)** – определенная во времени. В какое время и за какой период времени будет достигнута цель? Определение временного интервала должно быть осознанным.

Составляющие дидактической цели

СИСТЕМА ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ SMART



Опишите конечный результат, чего именно вы хотите достичь



Задайте для цели параметры, по которым можно будет оценить результат



Будьте реалистом и ставьте выполнимые задачи



Постоянно спрашивайте себя: «Зачем мне это?»



Обозначайте точную дату, к которой вы должны достигнуть цели

ПРИМЕРЫ ФОРМУЛИРОВКИ ЦЕЛЕЙ

Риск: дефицит педагогических кадров

СИСТЕМА ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ SMART



Опишите конечный результат, чего именно вы хотите достичь



Задайте для цели параметры, по которым можно будет оценить результат



Будьте реалистом и ставьте выполнимые задачи



Постоянно спрашивайте себя: «Зачем мне это?»



Обозначайте точную дату, к которой вы должны достигнуть цели

ПРИМЕРЫ ФОРМУЛИРОВКИ ЦЕЛЕЙ

Риск: дефицит педагогических кадров

1. Преодоление дефицита педагогических кадров.
2. Подбор компетентных педагогов с высокой профессиональной мотивацией.

Устранение к 2024 году кадрового дефицита за счет проведения профориентационной работы со старшеклассниками, заключения договоров о целевом обучении с выпускниками ОО, привлечения молодых специалистов и осуществления профессиональной переподготовки учителей.

СИСТЕМА ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ SMART



ПРИМЕРЫ ФОРМУЛИРОВКИ ЦЕЛЕЙ

Проблема: низкая предметная и методическая компетентность педагогов

СИСТЕМА ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ SMART

Specific



КОНКРЕТНАЯ

Опишите конечный результат, чего именно вы хотите достичь

Measurable



ИЗМЕРИМАЯ

Задайте для цели параметры, по которым можно будет оценить результат

Attainable



ДОСТИЖИМАЯ

Будьте реалистом и ставьте выполнимые задачи

Relevant



ЗНАЧИМАЯ

Постоянно спрашивайте себя: «Зачем мне это?»

Time-bound



С ЧЁТКИМИ
СРОКАМИ

Обозначайте точную дату, к которой вы должны достигнуть цели

ПРИМЕРЫ ФОРМУЛИРОВКИ ЦЕЛЕЙ

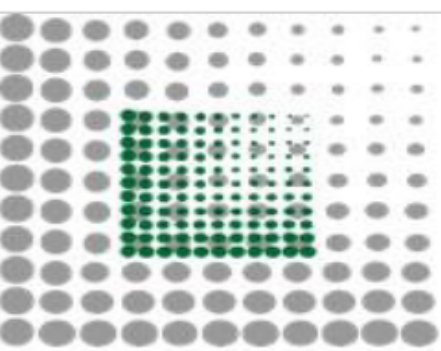
Риск: низкая предметная и методическая компетентность педагогов

Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников.

СИСТЕМА ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ SMART

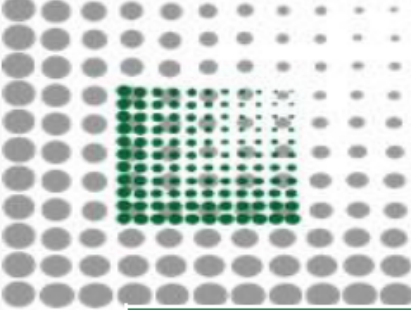


К 2024 году обеспечить рост методической компетентности педагогических работников за счёт реализации ИППР педагогов, разработанных на основе мониторинговых данных, внедрения программы наставничества, организации системы обмена опытом.



Признаки хороших задач

- Являются логическим следствием проблемы.
- Направлены на решение заявленной проблемы для достижения поставленной цели (причинно-следственная связь).
- Сформулированы четко и конкретно, выражены не общими словами, **а в количественных и качественных индикаторах**, которые могут стать показателями успешности выполнения проекта.
- Представляют собой конкретные **промежуточные измеряемые результаты**.



Задачи

Цель	Задачи
К 2024 году обеспечить рост методической компетентности педагогических работников за счёт реализации ИППР педагогов, разработанных на основе мониторинговых данных, внедрения программы наставничества, организации системы обмена опытом.	1. Провести оценку методических компетенций педагогических работников. 2. Провести мониторинг уровня удовлетворенности родителей качеством преподавания. 3. Разработать и реализовать индивидуальные программы проф. развития педагогов, направленные на устранение выявленных проф. дефицитов педагогов. 4. Сформировать в школе систему обмена опытом. 5. Организовать стажировку педагогов по освоению современных педагогических технологий на базе МОУ СОШ...



Ожидаемые конечные результаты реализации программы

Описание в соответствии с целью:

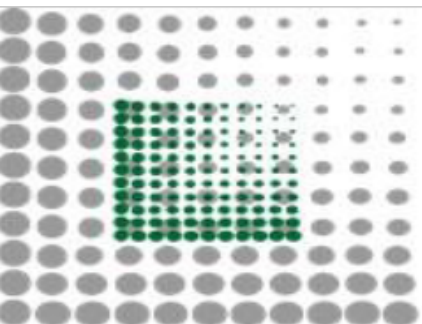
ожидаемые конечные результаты реализации программы по каждой поставленной задаче.

Конечные результаты представляются в виде изменений, отражающих эффект и позволяющих однозначно оценить результат реализации программы, а также ее динамику через количественные и качественные показатели.



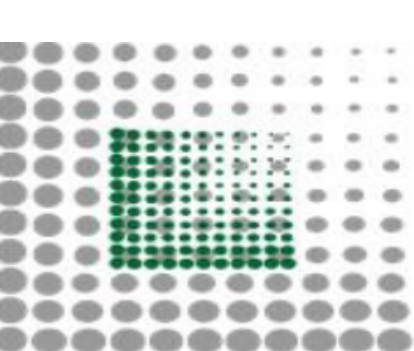
Показатели проекта

- Показатели для оценки прогресса мер по достижению позитивных изменений образовательная организация выбирает самостоятельно в рамках своей программы выхода из кризисной ситуации.
- Показатели могут быть как качественными, так и количественными, но они обязательно должны соответствовать цели, подтверждать поставленные задачи и не иметь негативных последствий для участников образовательного процесса.



Целевые показатели и индикаторы

- **Целевые показатели** - показатели, характеризующие уровень достижения целей и являющиеся основным предметом мониторинга в системе стратегического планирования.
- **Целевые индикаторы** - показатель или характеристика процесса, по значению которого можно делать выводы об уровне достижения целей.



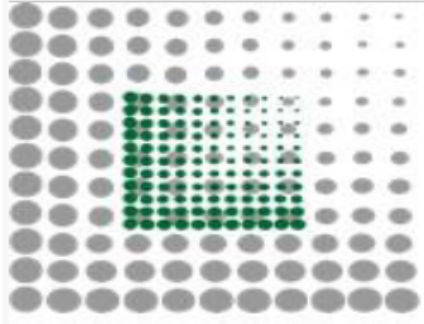
Критерии и показатели

- **Критерий** - признак, на основании которого производится оценка результата.
- Указывает на наличие того или иного свойства у процесса, явления или объекта.

Академическая успеваемость обучающихся

- **Показатель** – результат, по которому можно судить о его достижении, количественное измерение критерия.

Оценки и баллы обучающихся



Критерии

Качественные

- Эффективность внедрения новой системы оценки и учета результатов
- Обсуждение учителями, учениками, родителями
- Анкетирование участников образовательного процесса.



Критерии

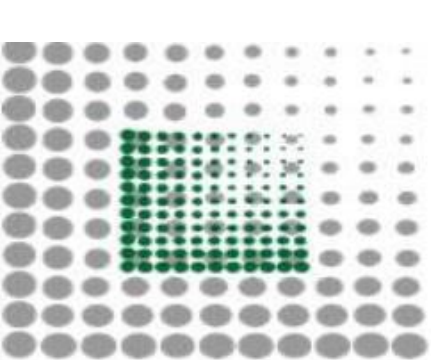
Количественные

- Внедрение новых методик обучения
- Конкретные значения: число или доля обучившихся педагогов, число или доля классов, в обучении которых реализуется данная методика.



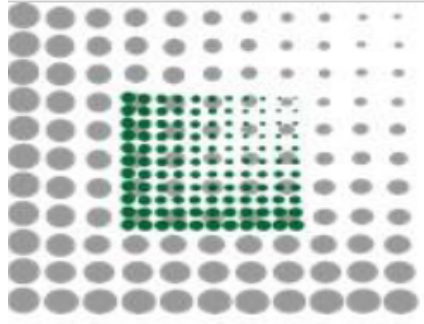
Показатели достижения цели

Цель	Задачи	Показатели
К 2024 году обеспечить рост методической компетентности педагогических работников за счёт реализации ИППР педагогов, разработанных на основе мониторинговых данных, внедрения программы наставничества, организации системы обмена опытом.	1. Провести оценку методических компетенций педагогических работников. 2. Провести мониторинг уровня удовлетворенности родителей качеством преподавания. 3. Разработать и реализовать индивидуальные программы проф. развития педагогов, направленные на устранение выявленных проф. дефицитов педагогов. 4. Сформировать в школе систему обмена опытом. 5. Организовать стажировку педагогов по освоению современных педагогических технологий на базе МОУ СОШ...	1. Увеличение доли педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций (доля преодолевших минимальный порог). 2. Положительная динамика количества педагогов, восполнивших профессиональные дефициты по итогам реализации ИППР. 3. Увеличение количества педагогов, транслирующих опыт на различных уровнях. 4. Увеличение доли педагогов, владеющих педагогическими технологиями повышения учебной мотивации. 5. Положительная динамика количества педагогов, владеющих педагогическими инструментами работы с отстающими и немотивированными обучающимися. 6. Увеличение доли педагогов, владеющих инструментами формирующего оценивания.



Целостность документа

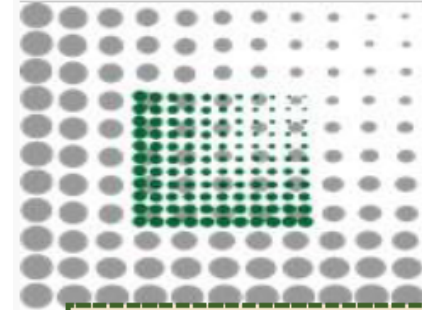




Внутришкольная система профилактики учебной неуспешности

- анализ полученных образовательных результатов и причин неуспешности;
- планирование адресной работы с каждым неуспевающим на основе анализа данных;
- вовлечение в работу всех участников образовательных отношений;
- использование комплексных механизмов преодоления школьной неспешности с учетом образовательных потребностей обучающихся;
- планирование работы педагогов по профилактике школьной неуспешности в урочной, внеурочной деятельности и коррекционной работе

Профилактика (др.-греч. prophylaktikos - предохранительный) – комплекс различного рода мероприятий, направленных на предупреждение какого-либо явления и/или устранение факторов риска.



Факторы негативного влияния

1. Низкий уровень оснащения школы.
2. Специфика контингента обучающихся.
3. Недостатки кадровых ресурсов школы.
4. Недостаточно высокий уровень сформированности профессионализма и компетенций педагогов.
5. Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации.
6. Отсутствие объективной и сбалансированной ВСОКО.
7. Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности.
8. Неудовлетворительное качество взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся.
9. Проблемы развития образовательной среды ОО.



Внутришкольная система профилактики учебной неуспешности

- Формирование банка данных о неуспевающих и обучающихся из группы риска.
- Диагностика проблем учебной неуспешности обучающихся.
- Систематизация основных причин школьной неуспешности на основе данных диагностики, наблюдений.
- Внесение изменений в систему ВШК и ВСОКО на основе данных диагностики.
- Разработка общешкольного плана мероприятий по работе с неуспевающими и по профилактике школьной неуспешности с учётом результатов диагностики.
- Планирование содержания методической работы по профессиональному развитию педагогов школы по вопросам преодоления школьной неуспешности в соответствии с выявленными причинами.
- Организация работы педагогических сообществ, иных структур по преодолению школьной неуспешности обучающихся. Планирование совещаний, работы консилиума, методических и педагогических советов; деятельности методических школьных объединений, проблемных групп.
- Разработка циклограммы взаимодействия педагогических структур организации в рамках плана мероприятий по работе с неуспевающими и по профилактике школьной неуспешности с учётом результатов диагностики.
- Разработка методических материалов, бланков отчётности, наблюдений за неуспевающими учениками.
- Систематизация, обобщение накопленного опыта, подготовка и организация его трансляции для педагогов школы.
- Разработка критериев эффективности работы по профилактике школьной неуспешности.
- Принятие управленческих решений по итогам оценки эффективности работы по профилактике школьной неуспешности на основе разработанных критериев.

Состав действий/ОО

Определен **функционал** участников системы профилактики учебной неуспешности

Проведена **диагностика** проблем неуспешности обучающихся

Результаты диагностики **обобщены; систематизированы** основные причины школьной неуспешности

Сформирован **банк данных** о об обучающихся с риском учебной неуспешности

Внесены **изменения во ВСОКО** на основе данных диагностики

Разработан **общешкольный план мероприятий** по работе с неуспевающими и по профилактике школьной неуспешности с учётом результатов диагностики

Спланировано содержания методической работы **по профессиональному развитию педагогов школы** по вопросам преодоления школьной неуспешности в соответствии с выявленными причинами

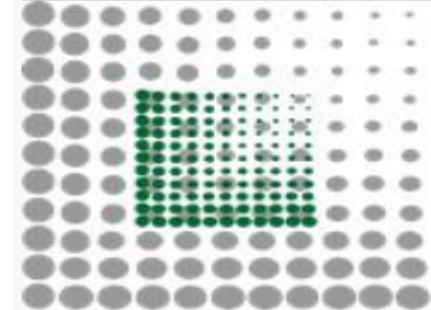
Организована работа педагогических сообществ, иных структур по преодолению школьной неуспешности обучающихся

Составлены планы совещаний, работы консилиума, методических и педагогических советов; деятельности методических школьных объединений, проблемных групп.

Разработана **циклограмма взаимодействия** педагогических структур организации в рамках плана мероприятий по работе с неуспевающими и по профилактике школьной неуспешности

Определены **механизмы профилактики** учебной неуспешности

Состав действий/ОО	
Разработаны методические материалы, документы отчётности, наблюдений за неуспевающими учениками	
Разработаны и реализуются адресные образовательные программы по работе с обучающимися с трудностями в обучении на основе результатов оценочных процедур.	
Организована работа по реализации мер индивидуальной поддержки обучающихся с рисками учебной неуспешности в учебной, внеурочной и воспитательной работе с использованием комплекса психолого-педагогических средств	
Систематизирован и обобщен накопленный опыт работы по профилактике школьной неуспешности. Разработан план по обмену опытом.	
Организована работа по оптимизации школьного климата в целях поддержки детей группы риска	
Организовано взаимодействие с родителями обучающихся в целях обеспечения своевременной обратной связи и включение их в образовательный процесс.	
Разработаны критерии эффективности работы по профилактике школьной неуспешности	
Приняты управленческие решения по итогам оценки эффективности работы по профилактике школьной неуспешности на основе разработанных критериев	



ЭТАПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЦИКЛА

Анализ в целях оценки исходных внутренних данных и внешних факторов, которые могут оказать влияние на достижение цели

Поставка цели с помощью SMART-техники с учетом миссии ОО

Определение необходимых ресурсов

Прогноз по срокам достижения цели

Выбор оптимального пути достижения цели: управленческое решение

Организация деятельности по достижению цели

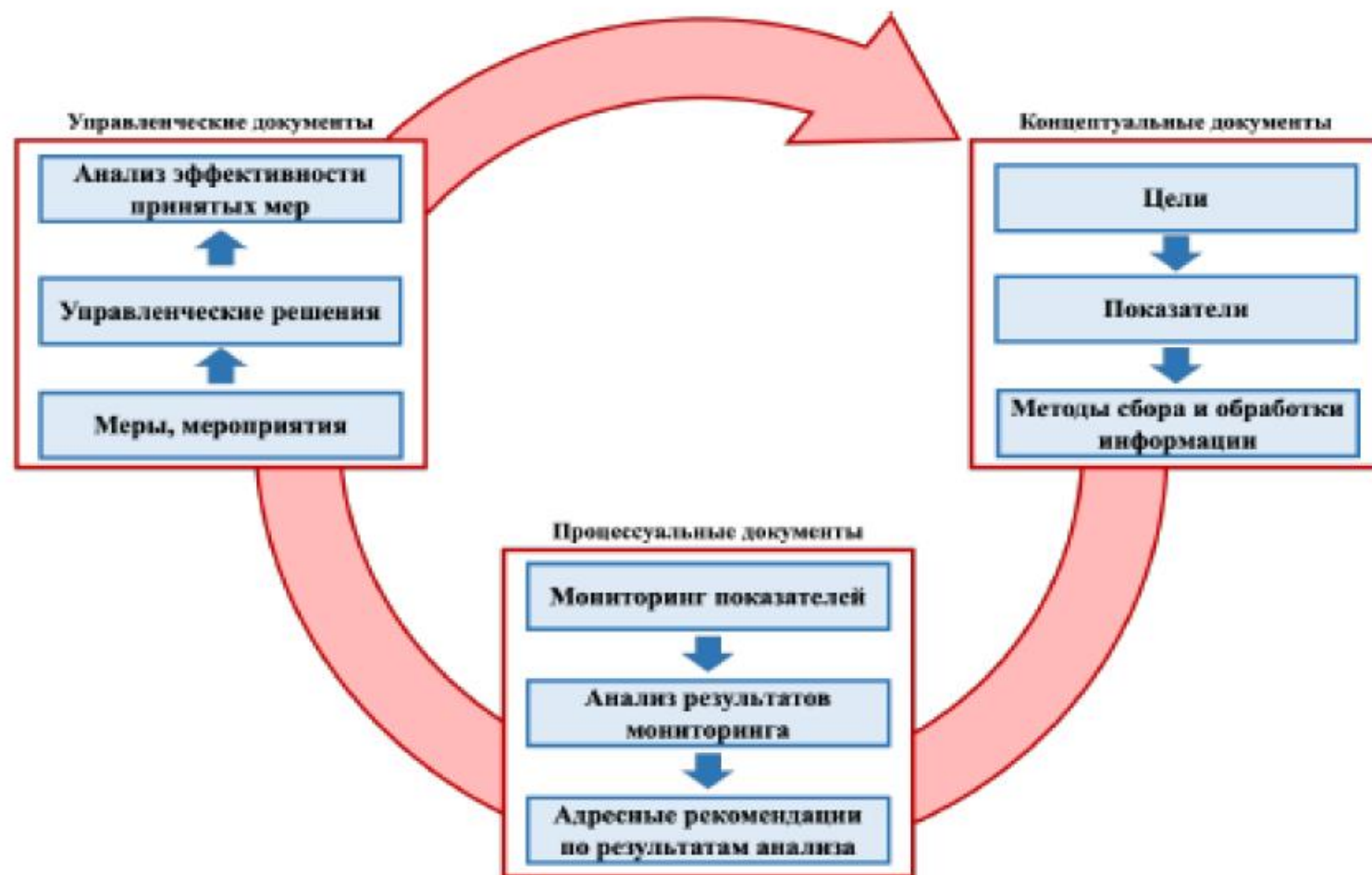
Разработка плана действий: определить состав действий, обозначить временные рамки для каждого действия, выбрать ответственных и рассчитать, сколько ресурсов потребуется

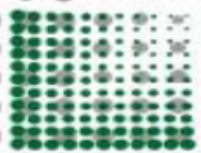
Мотивация сотрудников

Получение информации о ходе выполнения задач, её обработка и систематизация

Контроль и корректировка процесса

Управленческий цикл





Что сделано?

1. Сформирован РУА.
2. Создан веб-ресурс проекта.
3. Разработана и проведена комплексная диагностика профессиональных компетенций руководителей ОО по вопросам управления процессами, направленными на профилактику школьной (учебной) неуспешности.
4. Идёт обработка результатов и анализ диагностики.
5. Разработан Календарь образовательных событий в рамках марафона «Управленческая мастерская директора школы»

Что предстоит сделать?

1. Марафон «Управленческая мастерская директора школы».
2. Разработать адресные меры поддержки руководителей школ в работе по профилактике учебной (школьной) неуспешности на основе инициативного сотрудничества с членами регионального управленческого актива.
3. Сформировать ИУМ руководителей ОО.
4. Разработать/внести изменения в систему профилактики школьной (учебной) неуспешности.

Спасибо за внимание!