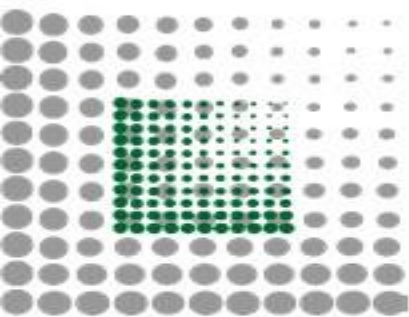
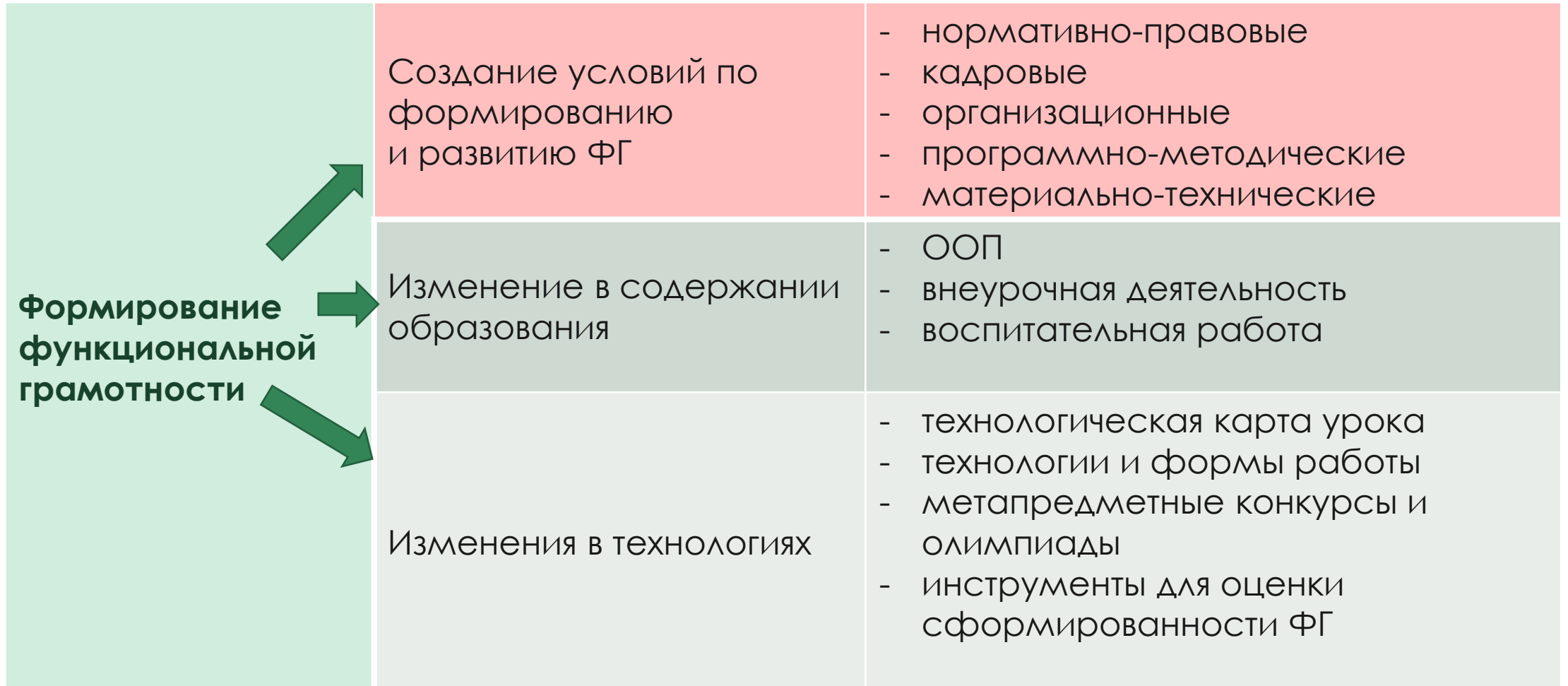


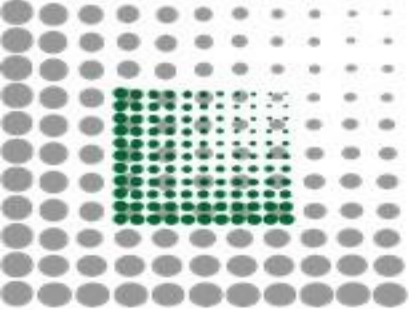
Методическое сопровождение процесса формирования функциональной грамотности обучающихся



**Методическая
служба**

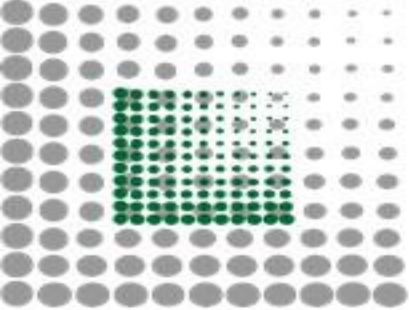
Система формирования и развития функциональной грамотности





УСЛОВИЯ

№	Условия	Состав действий
1.	Нормативно-правовые условия	
2.	Организационные условия	
3.	Кадровые условия	
4.	Программно-методические условия	
5.	Материально-технические условия	



Методологические основания (подходы) методического сопровождения

1. Системно-деятельностный ПОДХОД

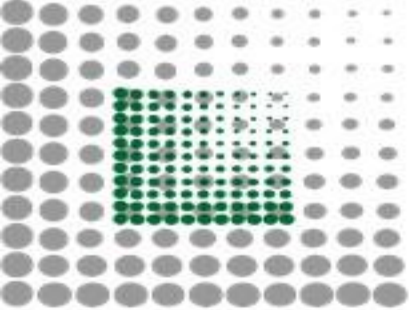
- Предполагает учет закономерностей организации деятельности и **становления деятельностной стороны личностного опыта**, позволяющего определить доминанту и актуализировать реализацию потребностей в осознании себя субъектом деятельности.

2. Полисубъектный (диалогический) ПОДХОД

- Предполагает необходимость **учета влияния** всех факторов и субъектов социально-коммуникативного развития личности.

3. Компетентностный ПОДХОД

- Ориентирован на **осмысление и формирование компетенций**, необходимых для формирования функциональной грамотности.



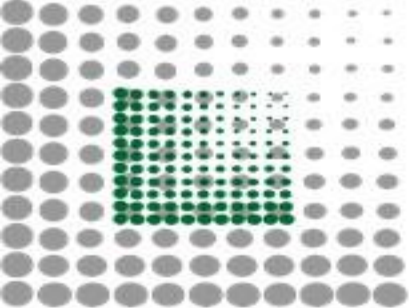
Методологические основания (подходы) методического сопровождения

4. Критериальный подход

- Предполагает задание **критериев оценки** полученного результата.

5. Аксеологический (ценностный) подход

- Ориентирован на ценности, общезначимые принципы, задающие **направленность человеческой деятельности, мотивацию** человеческих поступков.

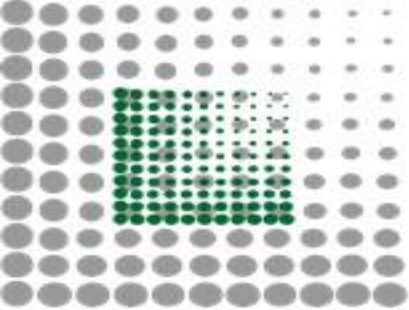


Цель и задачи методического сопровождения

Цель – создание условий для развития профессиональных компетенций педагогов по вопросам формированию функциональной грамотности обучающихся.

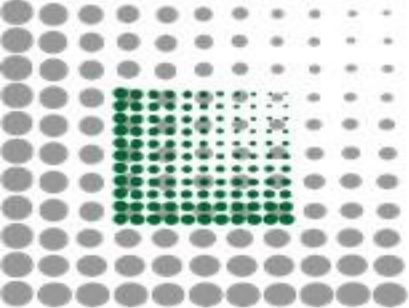
Задачи:

1. Выявить профессиональные дефициты педагогов в области формирования функциональной грамотности обучающихся и организовать работу по их преодолению.
2. Обеспечить освоение педагогами способов, образовательных технологий, деятельностных форм, направленных на формирование функциональной грамотности школьников.
3. Внедрить инновационные формы методического сопровождения.
4. Организовать работу профессиональных обучающихся сообществ педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся.
5. Обеспечить внедрение в практику работы эффективных технологий формирования функциональной грамотности обучающихся.



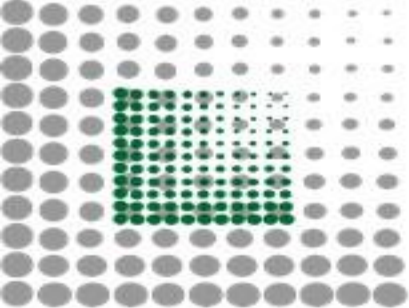
Принципы методического сопровождения

1. **Связь теории и практики** - от понимания к освоению и реализации практик в области формирования функциональной грамотности.
2. **Индивидуализации** - ориентация на запрос, индивидуальные трудности, оказание адресной помощи.
3. **Принцип доверия** профессионализму педагога, признания его потенциала и внутреннего ресурса как важнейшего фактора для повышения его квалификации.
4. Принцип коммуникативного **партнерства и сотрудничества, командной работы.**



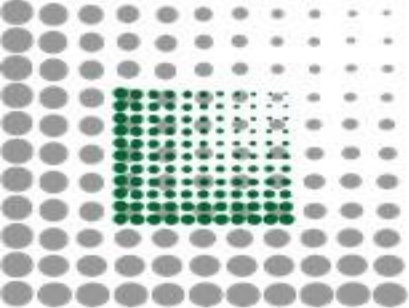
Содержательный аспект методического сопровождения

- Освоение **понятия функциональной грамотности**, ее структуры и содержания;
- освоение **средств** формирования, развития и оценки функциональной грамотности;
- **включение** средств формирования функциональной грамотности в собственную педагогическую практику;
- **предъявление** опыта использования освоенных средств и способов формирования и развития функциональной грамотности.



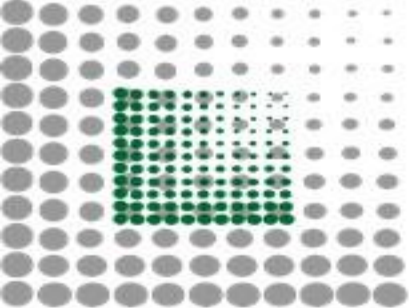
Технологический аспект организации методического сопровождения

- Обучающие мероприятия по освоению технологий, обеспечивающих формирование функциональной грамотности.
- Организация продуктивных форматов сопровождения и обучения (тьюторское сопровождение, наставничество).
- Онлайн-форматы взаимодействия .
- Методические мероприятия: конференция, образовательный форум, методический марафон, открытые методические дни по вопросам формирования функциональной грамотности, фестиваль практик.
- Экспертиза материалов и разработок, описания эффективных практик формирования функциональной грамотности.
- Банк эффективных практик формирования функциональной грамотности.



Банк эффективных практик формирования функциональной грамотности

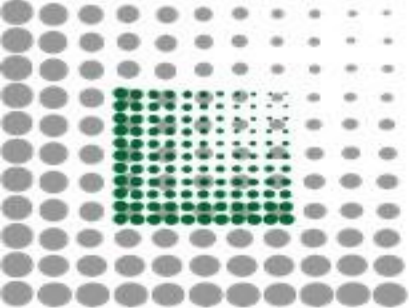
- ✓ Разработанные и апробированные проектные задачи для начальной школы.
- ✓ Разработанные и апробированные учебные задания практико-ориентированного характера по формированию МГ, ЕНГ и ЧГ обучающихся основного уровня образования.
- ✓ Описание опыта применения педагогических технологий, способов и приёмов работы по формированию ФГ.
- ✓ Технологические карты уроков, на которых ведётся работа по формированию ФГ.



Рефлексивный аспект организации методического сопровождения

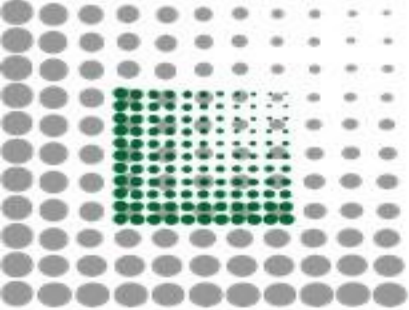
Рефлексивные события по итогам проведения мероприятий по формированию функциональной грамотности обучающихся:

- проектные, аналитические, коуч-сессии,
- воркшопы,
- тьюториалы,
- дикуссионные площадки и т.д.



Организационный аспект методического сопровождения

- **Формирование организационных структур:**
проблемные группы по направлениям развития функциональной грамотности обучающихся.
- Разработка матрицы полномочий и ответственности в целях руководства и контроля процессов.



Матрица полномочий и ответственности

Субъекты управления/ работы (действия)				

Матрица полномочий и ответственности

	Спонсор проекта	Директор проекта	Менеджер проекта	Администратор проекта	Менеджер содержания	Исполнитель 1	Исполнитель 2	Исполнитель n+1
Действие 1	У	К	С		О			И
Действие 2		У	К	О	С		И	
Действие 3		У	К	С	О			И
Действие 4			У	К	С	О	И	
Действие 5			У	К	С	О	И	

У- утверждает, К – координирует, С – согласовывает, О – организует, И - исполняет

Средства методического сопровождения

- Электронный банк тренировочных заданий по оценке функциональной грамотности на платформе Российской электронной школы: <https://fg.reshe.edu.ru/>
- Электронные учебно-**методические** комплексы, сервисы сети интернет в электронной информационно-образовательной среде .



Наталья Шалимова Техническая поддержка Вернуться в РЭШ «»

МЕРОПРИЯТИЯ

Мероприятия / Создание мероприятия

Новое мероприятие

Название мероприятия

- ☐ Глобальные компетенции
- ☐ Естественнонаучная грамотность
- ☒ Креативное мышление
- ☐ Математическая грамотность
- ☐ Финансовая грамотность
- ☐ Читательская грамотность

Дата проведения

Контрольно-измерительный материал

Вариант Время на выполнение КИМ

Вариант 1 [Укажите КИМ](#) ✕

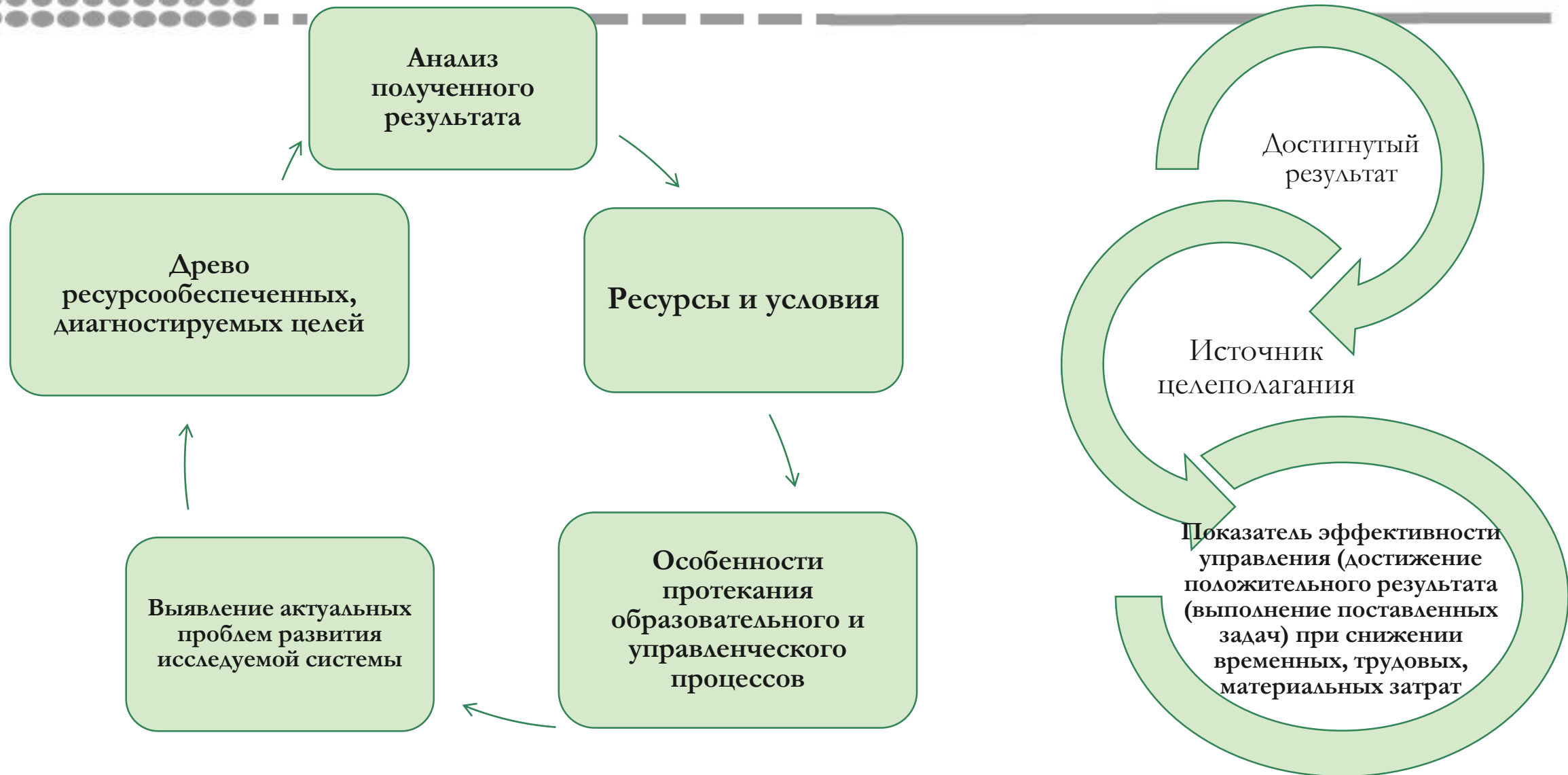
[+](#) Добавить вариант

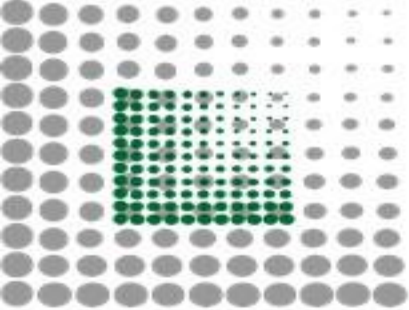


Управленческий цикл

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 исключающую самостоятельный выбор исполнителями ресурсообеспеченных условий, средств, организационных форм и способов достижения цели
Контрольно-диагностическая	Диагностика и контроль
Регулятивно-коррекционная	Регулирование и коррекция

Управление по результатам

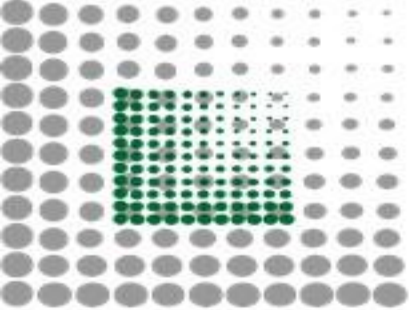




Управление по результатам

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

Полученный новый результат подвергается анализу, на основании которого осуществляется целеполагание



Управление по результатам

Объект	Субъект	Предмет
Образовательное или методическое учреждение	Управленческие, педагогические, методические работники	Ресурсообеспеченный процесс развития реально достигнутых результатов деятельности учреждения

Обеспечивает качество результата и интеграцию целевого и оперативного управления

Показатель эффективности управления по результатам - уровень реализации поставленных целей

Сущность концепции



Цель



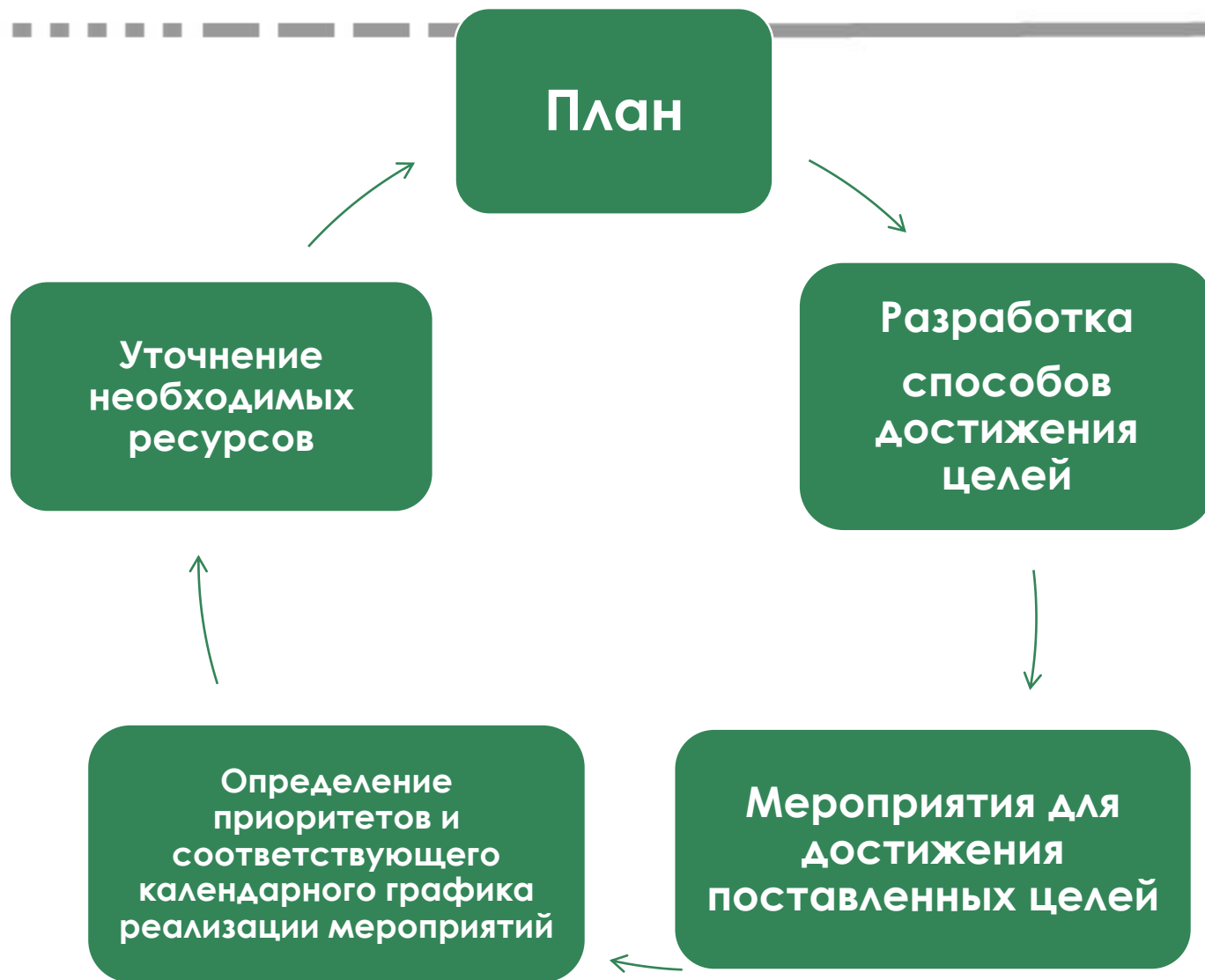
Критерии
эффективности



Координация
ресурсов по
достижению
целей

Планирование с учетом имеющихся у организации
ресурсов

От целей – к плану



От целей – к плану



План



Соответствие
целям, срокам



Коррекция

Оценка практических возможностей достижения
целей, выявление потенциальных проблем

От действий – к оценке результата



**Оценка
эффективности**

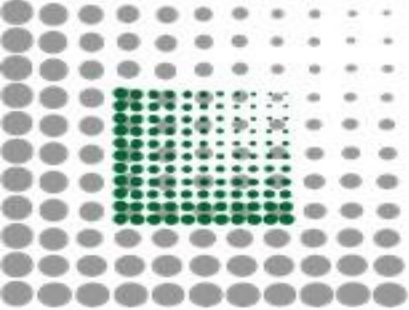


Контроль
(по критериям и
срокам), результаты
которого используются
в первую очередь для
разработки
корректирующих
мероприятий



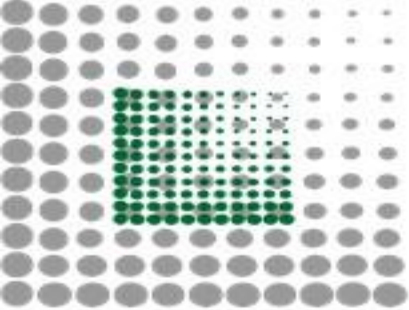
**Запланированные
результаты**

**Соответствие формы оценки содержанию
оцениваемого явления**



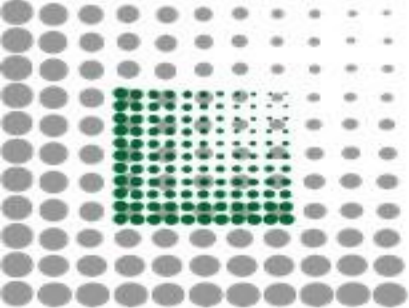
Управленческие действия

- Разработка нормативно-правовых и программных документов, планов, направленных на организацию методического сопровождения педагогов; внесение изменений в действующие документы.
- Разработка механизмов методического сопровождения, взаимодействия и координации структур, обеспечивающих методическое сопровождение педагогов.
- Проведение диагностических и мониторинговых мероприятий по оценке эффективности методического сопровождения педагогов и оценочных процедур сформированности функциональной грамотности обучающихся.
- Анализ и систематизация результатов методического сопровождения педагогов.
- Осуществление контроля за ходом методического сопровождения педагогов.
- Принятие управленческих решений.
- Анализ эффективности принятых управленческих решений.



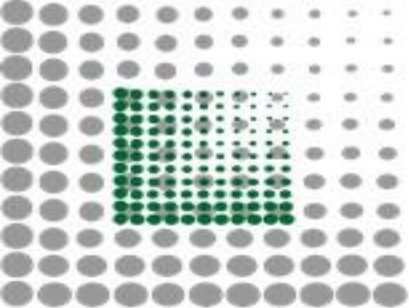
Результативно-оценочные подходы к организации методического сопровождения

- Мониторинг профессиональных дефицитов педагогов в области формирования функциональной грамотности.
- Мониторинг эффективности методического сопровождения педагогов.
- Система оценочных процедур сформированности функциональной грамотности обучающихся.



Комплекс мер (план мероприятий, «дорожная карта»)

1. Изменения содержания и технологий преподавания.
2. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогических работников.
3. Методическая поддержка формирования функциональной грамотности.
4. Мониторинг формирования функциональной грамотности обучающихся.
5. Организационно-управленческое обеспечение формирования функциональной грамотности обучающихся.



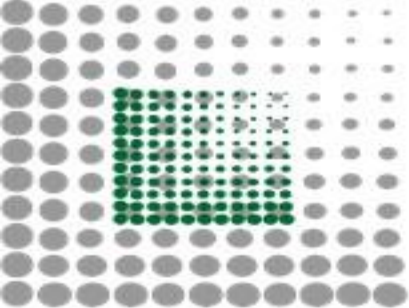
Изменение содержания и технологий преподавания

Проблемы:

- недостаточно деятельностных форматов обучения, ориентированных на получение метапредметных результатов и формирование функциональной грамотности, в учебных планах школ;
- недостаточно практик межпредметности, практик совместного проектирования группами педагогов (педколлективами) учебных задач.

Задача:

внедрить образовательные практики, обеспечивающие получение метапредметных результатов, необходимых для развития функциональной грамотности.



Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников образовательных организаций

Проблемы:

- отсутствие широкого выбора адресных проблемных программ ПК по формированию функциональной грамотности обучающихся.
- слабая мотивация педагогов и администрации на изменения в содержании образования и организации образовательного процесса в школе.

Задачи:

- обеспечить корпоративное обучение педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся, в том числе через организацию профессиональных обучающихся сообществ учителей;
- создать условия для формирования мотивации педагогического коллектива на изменения в содержании образования и организации образовательного процесса в школе.

Что такое профессиональное обучающееся сообщество учителей (ПОС)?

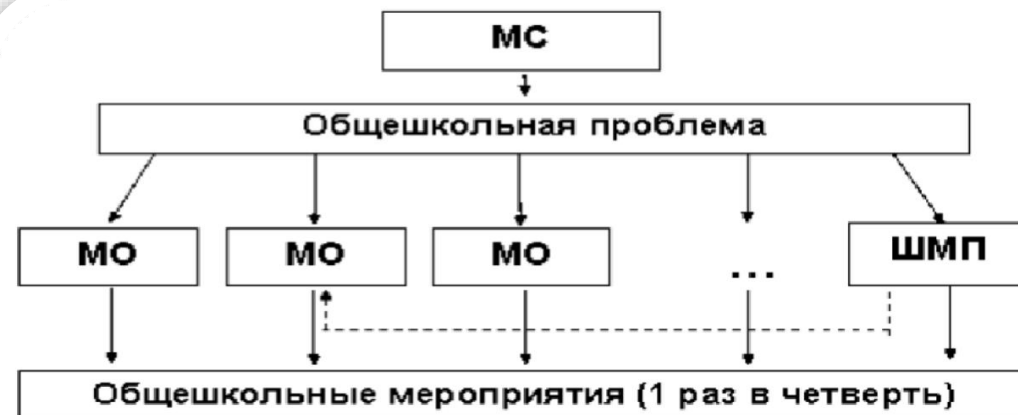
Профессиональное обучающееся сообщество

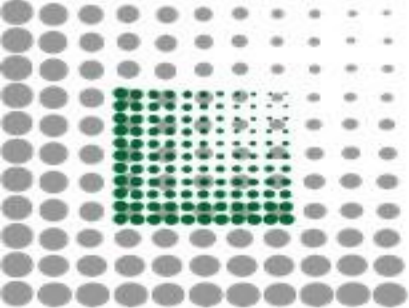
— это объединение учителей и экспертов, целью деятельности которого является решение определенных проблем в практической плоскости

Неформальное объединение педагогов для решения конкретных профессиональных проблем на основе **взаимообучения и взаимообмена практикой**

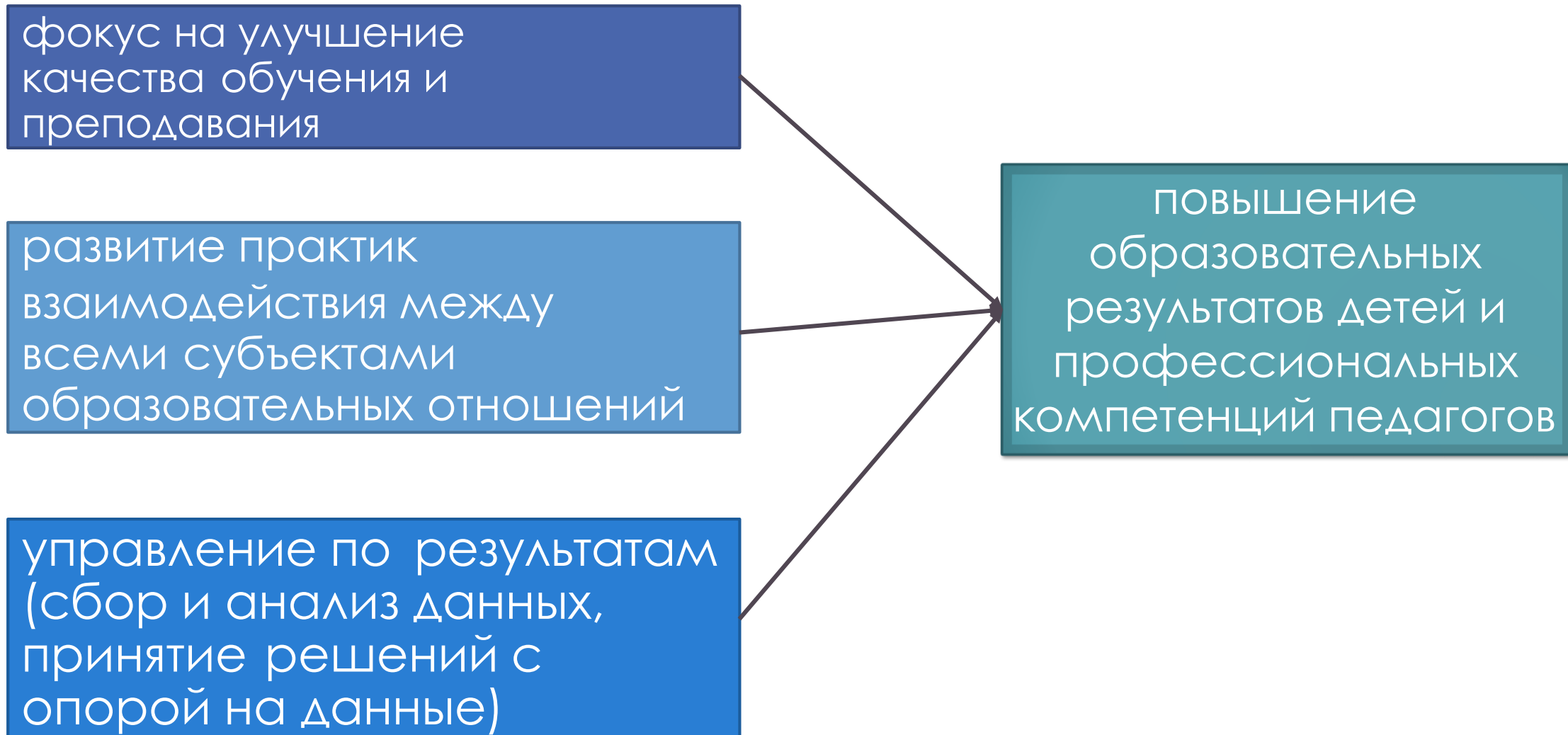
ТРАДИЦИЯ:

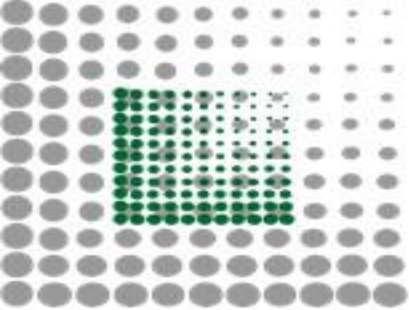
методическая служба на основе методических циклов и /или образовательных областей





Профессиональное обучающееся сообщество





ПОС: 5 ключевых характеристик

1. Разделяемые всеми ценности и нормы, которые развиваются с учётом таких аспектов, как:

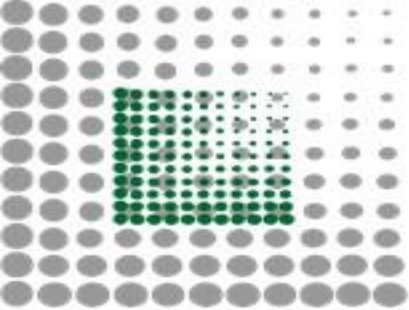
- ✓ коллективное видение (договор) того, что значат дети и их способность учиться: (!Стратегия высоких ожиданий)
- ✓ приоритеты школы в отношении использования времени и пространства.

2. Смещение фокуса профессионального развития от того, как учит учитель, к тому, как учится ребенок (! На уроке отслеживаем деятельность и достижения ДЕТЕЙ).

3. Постоянный рефлексивный диалог, который приводит к расширенной и продолжительной дискуссии учителей относительно рабочих программ, методов преподавания, и развития учеников (! Анализ используемых ПРИЕМОВ И МЕТОДОВ).

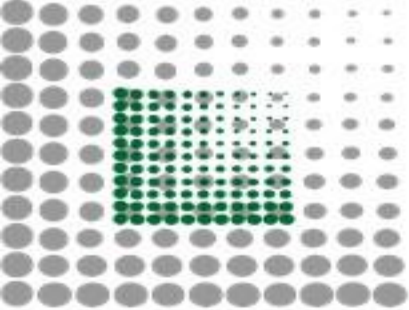
4. Деприватизация учительских практик (! Пробуем вместе).

5. Придание процессу преподавания характера публичности («Прозрачные стены»).



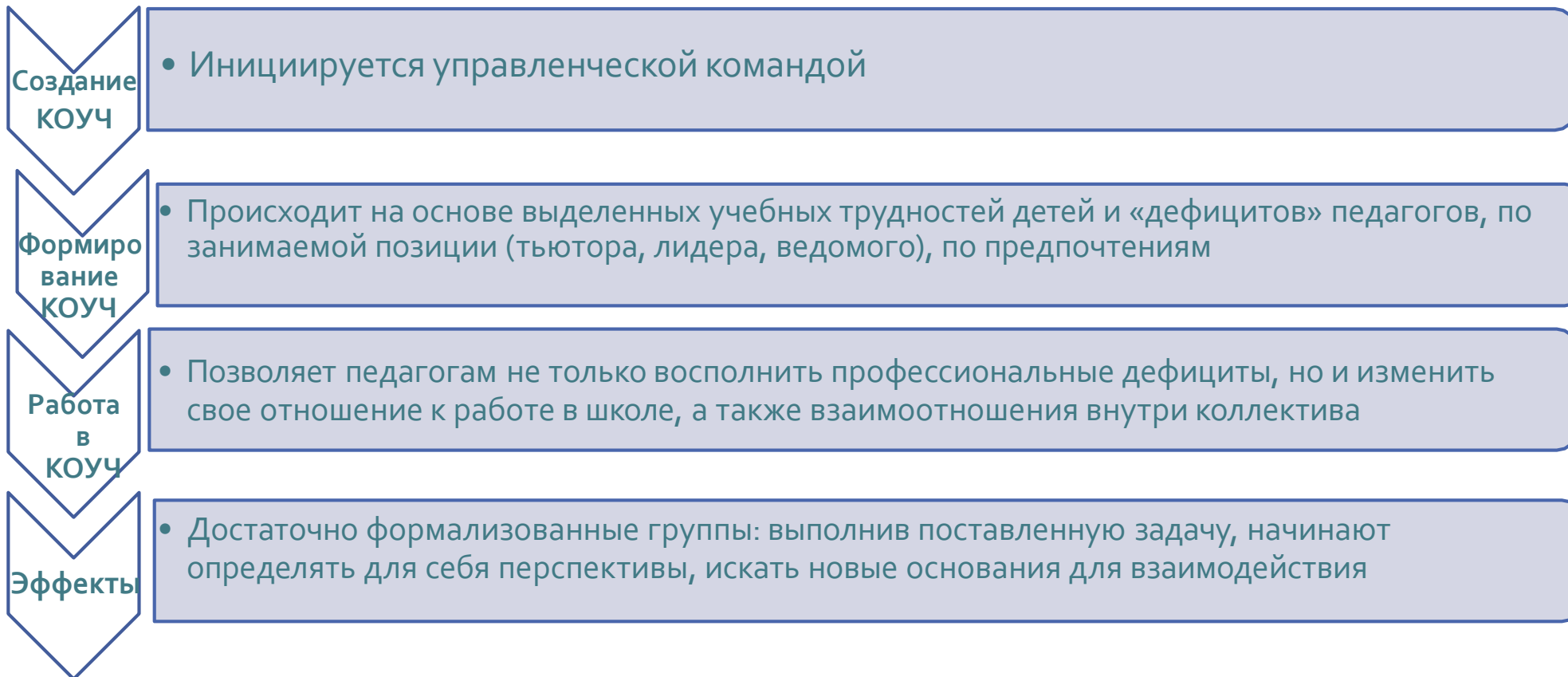
ПОС – это идеология

- ✓ Недостаточно слаженные команды напрасно теряют энергию.
Каждый может работать изо всех сил, но общие результаты будут не слишком хороши.
- ✓ И наоборот. Чем больше слаженность, тем меньше энергии тратится впустую. Возникает общность целей, совместное видение и понимание того, как взаимно дополнять усилия.
- ✓ Никто не жертвует своими личными интересами ради общей цели группы. Напротив, общее видение становится продолжением личного видения каждого.
- ✓ **Рост возможностей одного повышает возможности всех.**



Особенности в организации деятельности профессиональных обучающихся сообществ учителей или как «создаются» ПОС

КОУЧ- команда обучающихся учителей



Особенности в организации деятельности профессиональных обучающихся сообществучителей или как «создаются» ПОС

Так возникают неформальные объединения, из КОУЧей вырастают профессиональные обучающиеся сообщества. Один из показателей успеха данного процесса – характер и интенсивность профессионального сотрудничества

Необходимо разработать ряд локальных актов, регламентирующих деятельность КОУЧей (пока они не стали сообществами):

- ✓ приказы о создании КОУЧей;
- ✓ выделение общих для членов одного КОУЧа методических дней;
- ✓ расписание уроков с учетом возможности взаимопосещения;
- ✓ планирование методической работы, повышения квалификации и внутрифирменного обучения на основе **индивидуальных программ профессионального развития педагогов** и планов работы КОУЧей.

Особая и первоочередная задача управленческой команды: обеспечение условий для разработки педагогами индивидуальных образовательных программ профессионального развития, а на их основе – программы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов

Обеспечение такого сотрудничества – управленческая задача

Позиция
учителя

Среда
профессио-
нального
развития

Роль
команды

Место в
системе
методичес-
кой работы

Модель КОУЧа

На основе материалов Harris and Jones 2009



Шаги 1 и 2. С опорой на данные, множественные точки входа, ведение протокола. **ВАЖНО:** Если проблема определена неверно, это отразится на последующих этапах работы.

Как прийти к единому мнению о том, на какой проблеме нужно сфокусироваться?

Какие данные / другие доказательства свидетельствуют о том, что вы правильно определили проблему?

Эта проблема разумна, адекватна? Почему?

Будет ли польза для учеников от того, что вы сфокусируетесь на решении именно этой проблемы? Какая?

Каково ваше (согласованное с командой) суждение по проблеме?

Шаг 3

Какие исследования есть по выбранной вами проблеме? Как другие учителя справляются с этой проблемой?

Где вы можете получить больше информации по проблеме? Что вы собираетесь делать дальше?

Модель КОУЧа

На основе материалов Harris and Jones 2009



Шаг 4. Новые стратегии и подходы, подобранные для КОУЧа, апробированы и оценены.

Шаг 5. Все члены КОУЧа оценивают и обмениваются мнениями об использовании новой стратегии / педагогической практики.

Шаги 4 и 5: инструмент - подход LessonStudy

Шаг 6. Возможное внедрение стратегии в качестве постоянной практики. Оценка воздействия.

Шаг 7 КОУЧ презентует результаты своей работы и дает рекомендации директору. КОУЧ делится результатами своей работы с другими школами / участниками образовательного процесса.

Алгоритм действий по организации работы КОУЧей .

Управленческие действия

Административная команда

1. Определяет класс.
2. Формирует состав КОУЧА, определяет координатора (приказ, распоряжение).
3. Утверждает план работы КОУЧА и планы профессионального развития.

Координатор

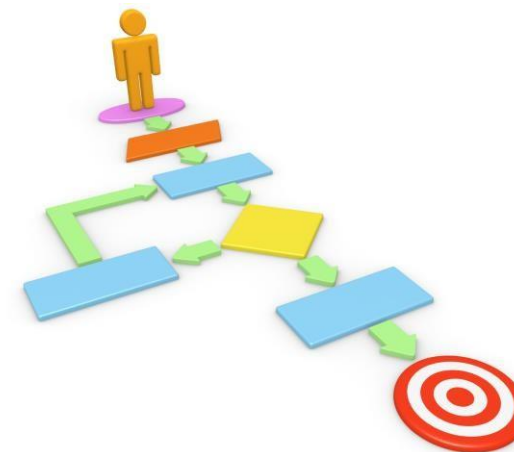
1. Составляет график заседаний (приложение к приказу).
2. Организует проведение анализа образовательных результатов учеников класса (свод информации по предметным и метапредметным результатам).
3. Организует самоанализ (учителей).
4. Обобщает информацию и передает административной команде и членам КОУЧА.

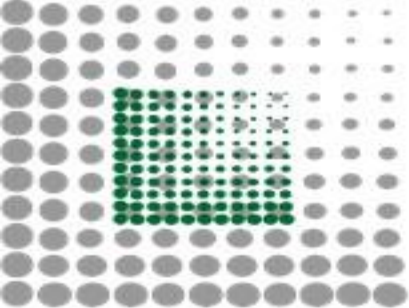


Алгоритм действий по организации работы КОУЧей .

Педагогические действия

- Формулируют общую проблему в обучении **класса** (на основе сделанного анализа). Определяют причины (проблемы).
- Договариваются о выборе приемов –методов технологии (на основе выбранной педагогической стратегии), позволяющей решить проблему.
- Определяют **свои** «профессиональные дефициты» в применении технологии.
- Договариваются о показателях (учитель-ученик) и инструментах измерений.
- Составляют план работы КОУЧа (на уч.год).
- Реализуют план.
- Совместно проектируют и проводят уроки.
- Представляют результаты работы на Педагогическом совете.
- Сдают материалы в методическую копилку школы.





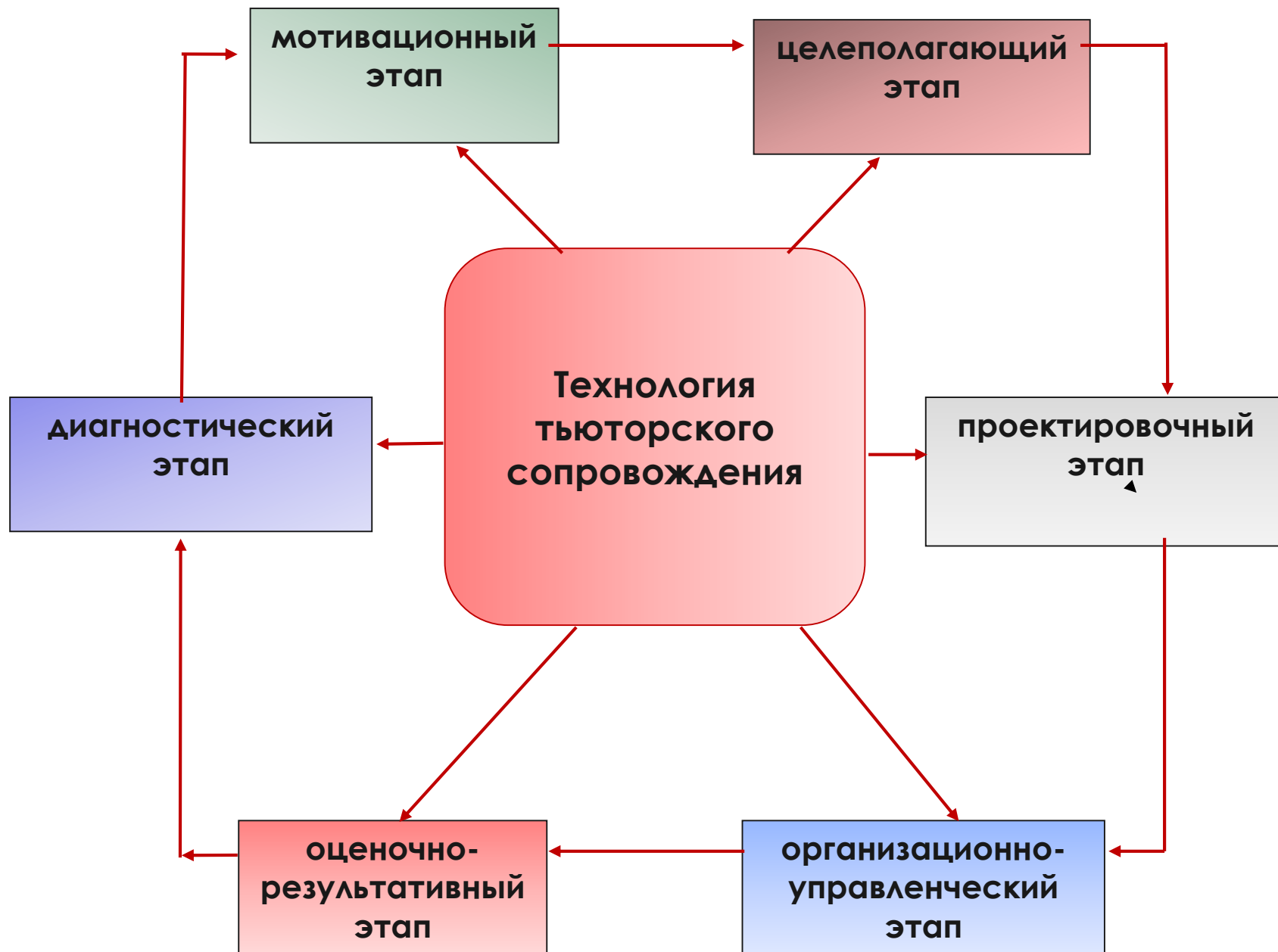
Система научно-методической поддержки формирования функциональной грамотности

Проблемы:

- отсутствие достаточного количества методических материалов и диагностических материалов (учебные задания, описание практик и др.) для поддержки педагогов (педагогических коллективов) в самостоятельных пробах и практике формирования ФГ, возможности оценки динамики изменений;
- Несформированность системы методической работы в школе.

Задачи:

- оперативная информационная поддержка педагогов в части появления учебно-методических материалов по формированию функциональной грамотности;
- организация участия в мероприятиях по вопросам формирования функциональной грамотности муниципального, регионального и федерального уровней;
- создание банков разработок заданий, учебных занятий, проведение мероприятий/событий);
- развитие методической работы в ОО в части проектирования изменений учебного процесса.



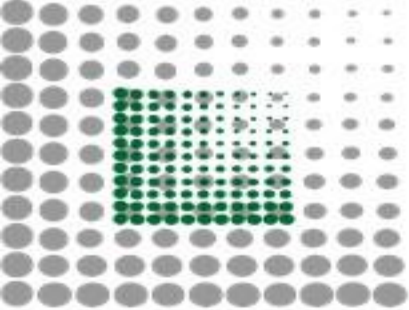
Диагностический этап

Диагностика профессиональных дефицитов.

Результат этапа:

- данные о профессиональных дефицитах педагогов .



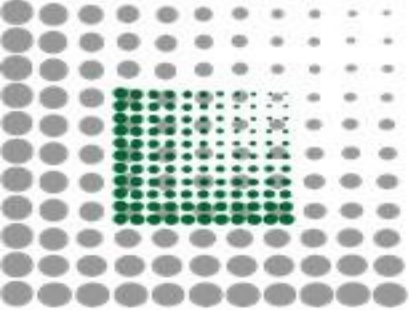


Мотивационный этап

- **Цель:** создание системы потребностей и мотивов, отражающих побуждения учителей к самосовершенствованию и стремления к пополнению общих и профессиональных знаний, к совершенствованию учебно-познавательных и профессиональных умений.

Шаг 1. Проведение индивидуальных и групповых собеседований .

Шаг 2. Психолого-педагогический анализ.



Этап целеполагания

- Распределение учителей на группы, в состав которых входят педагоги со сходными потребностями и проблемами.
- В зависимости от потребностей определяются цели профессионального развития.
- Цели являются предметом согласования между методистом, тьютором и педагогом.

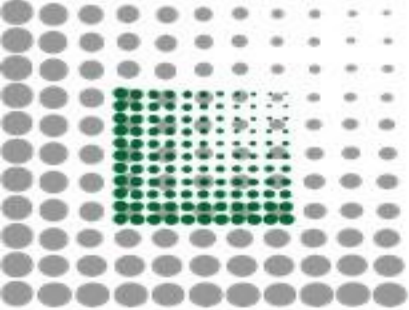
Шаг 1. Формирование групп педагогов.

Шаг 2. Определение целей профессионального развития.

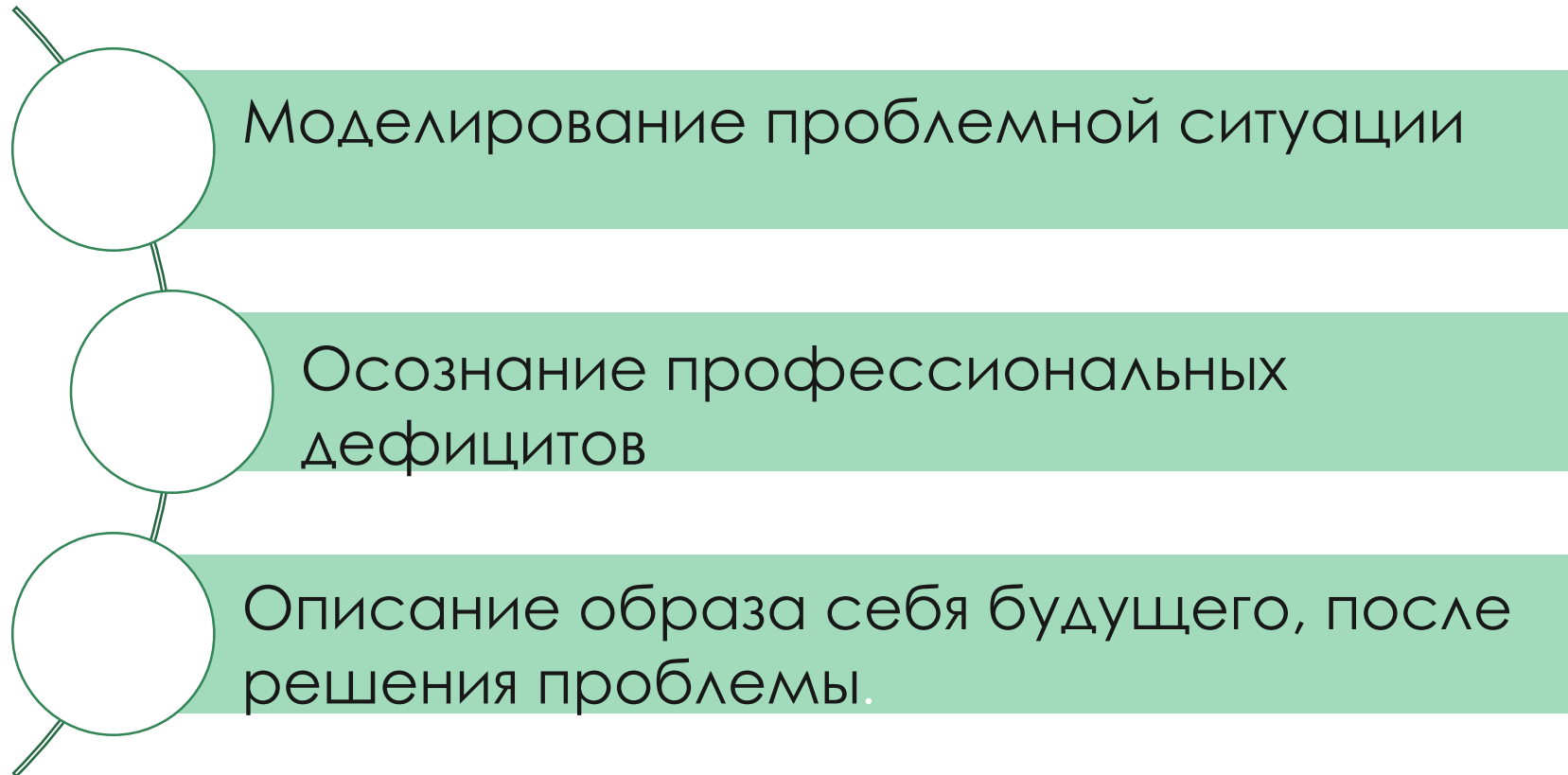
Механизм возникновения запроса

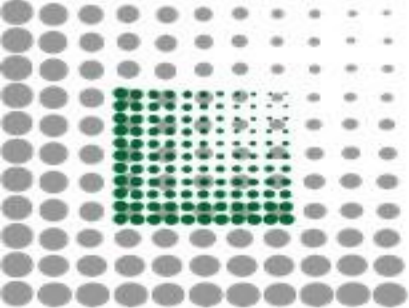
- **Профессиональный инцидент:** проблема, трудность, понимание, чего не хватает (дефицит), формулирование требований.
- Типичная трудность в работе с запросом - неумение человека сформулировать его, обращенность к инциденту, а не к тому, **что хотелось бы достичь в результате разрешения проблемы.**





Механизм возникновения запроса





Инструментарий, используемый для оценивания уровня профессиональной компетентности педагога и качества преподавания: **внутренняя и внешняя оценка**

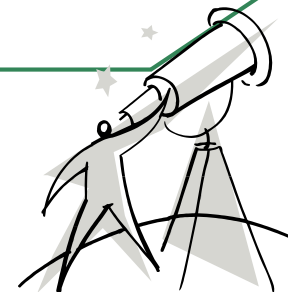
- Самооценивание профессиональной компетентности для осознания своих «дефицитов» и необходимости профессионального развития;
- опрос учителей, учеников, родителей для соотнесения представлений педагогического коллектива о себе с представлениями детей;
- наблюдение педагогической деятельности для соотнесения представлений педагога о себе с мнением эксперта;
- экспертиза педагогических проектов (методических продуктов) для оценки методической и технологической грамотности разработок педагога;
- наблюдений деятельности педагога в различных ситуациях: в процессе проектирования, проведения и анализа учебных занятий.

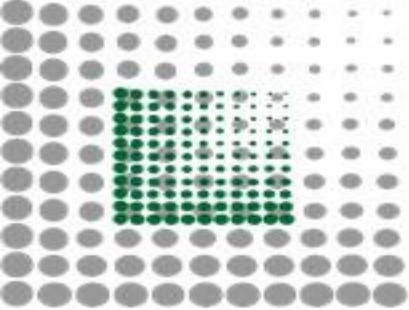
Проектировочный этап

Разработка индивидуального плана
профессионального развития

Проектирование ресурсной карты

Составление индивидуальных
образовательных маршрутов





«Картирование»

- Ресурсная карта как топики **(наличие различных пространственных объектов)** возможных векторов движения и типов ресурсов, необходимых для преодоления дефицитов.
- Позволяет актуализировать для человека основания для самоопределения в различных сферах жизнедеятельности, в частности в профессиональной деятельности.

Тьютор

Удерживая рамку профессионализации,
обеспечивает помощь
в соотношении

Профессиональные
задачи

Образовательные
ресурсы

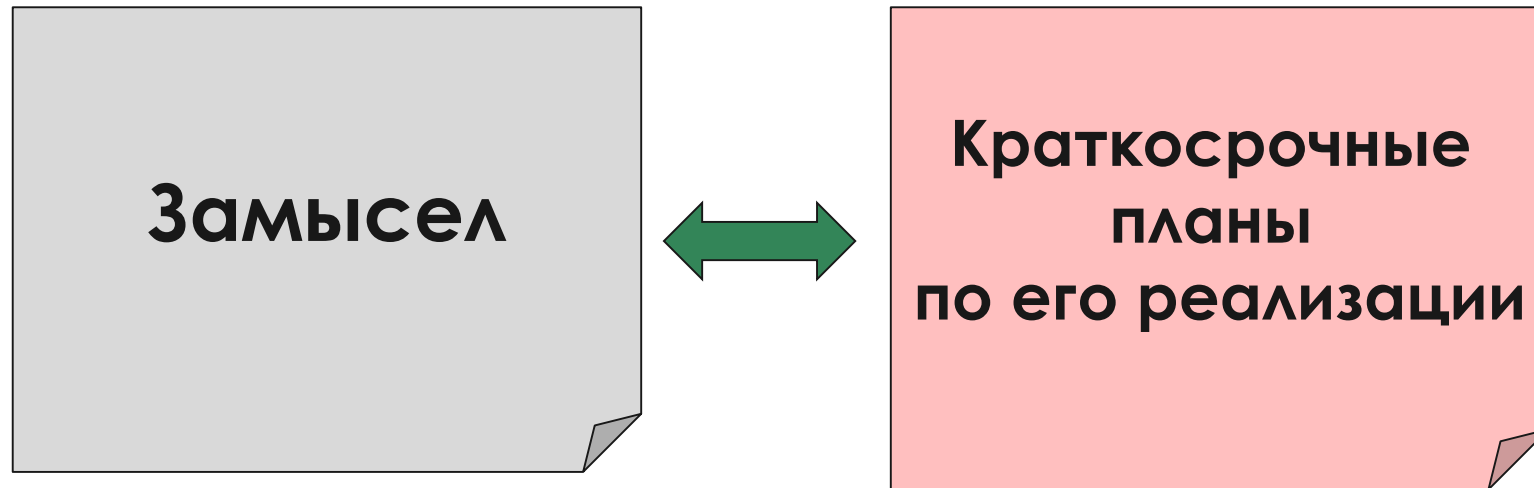


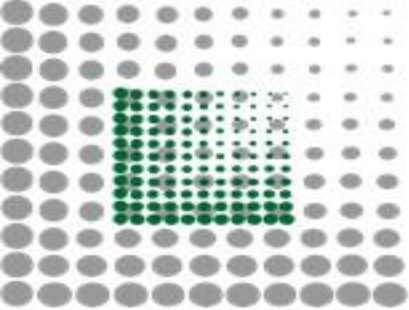
Вопрос

Как получить ресурс, каковы способы его употребления?



Тьюторская консультация





Организационно- управленческий этап

Координация деятельности педагога по реализации индивидуальной программы профессионального развития

Информационное и методическое
обеспечение процесса обучения.



Оценочно-результативный этап



Комплексная оценка результатов сопровождения:

- результаты текущего контроля,
- результаты участия в образовательных событиях,
- результаты выполнения индивидуальных заданий, педагогических проектов,
- результаты итогового контроля, носящего дифференцированный характер.

Оценочно-результативный этап

Шаг 1. Оценка профессиональной активности педагогов.

Шаг 2. Самоконтроль

Шаг 3. Рефлексия

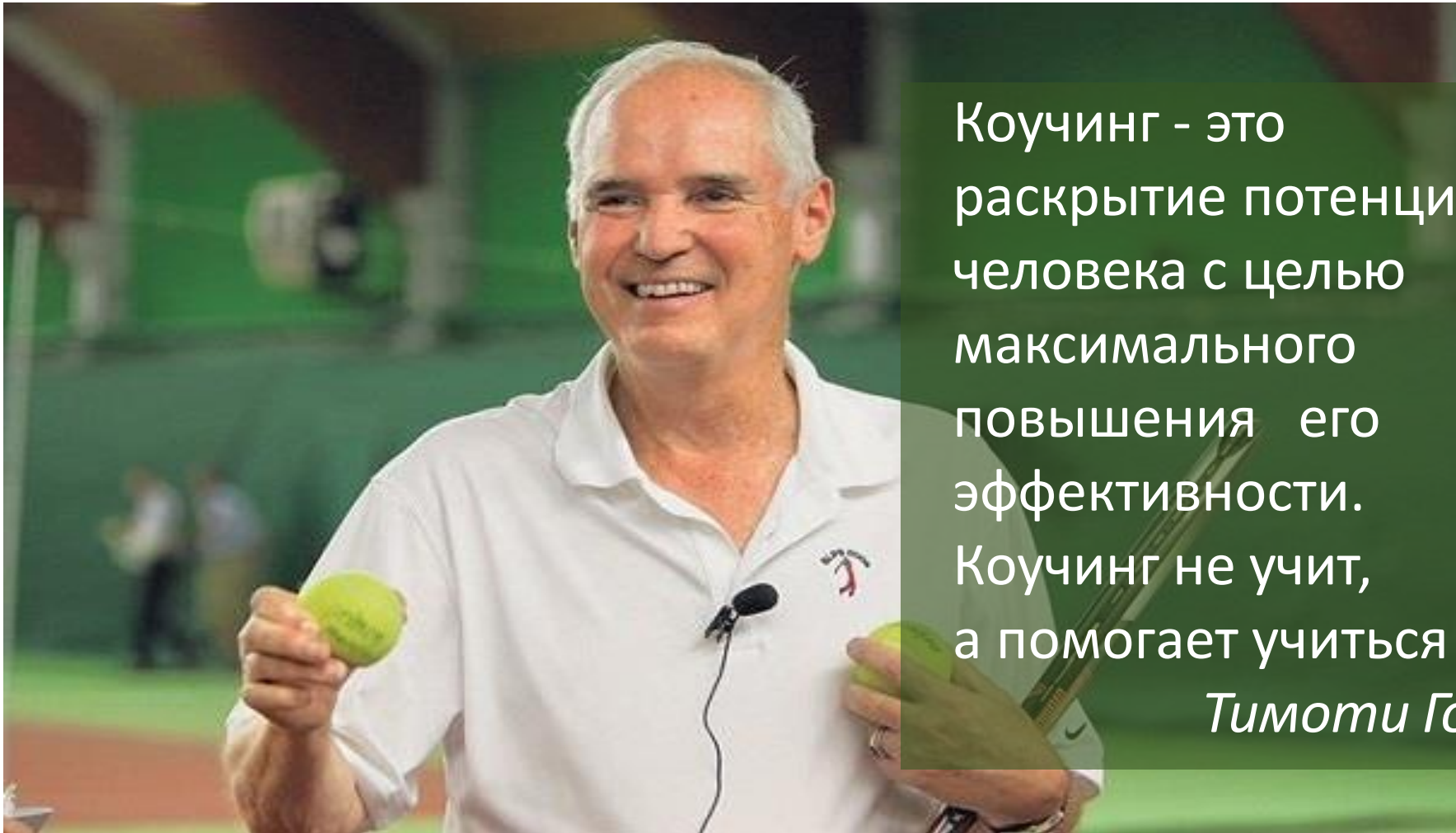


Актуализация поля профессиональной деятельности

- ✓ Ценностные ориентации в профессии, личные предпочтения, границы деятельности.
- ✓ Проблемы и «победы» в практике, соотношение профессиональных компетенций, требуемых практикой, и личного опыта профессиональной деятельности.
- ✓ Анализ образовательных и иных ресурсов для построения новой модели своей профессиональной деятельности.

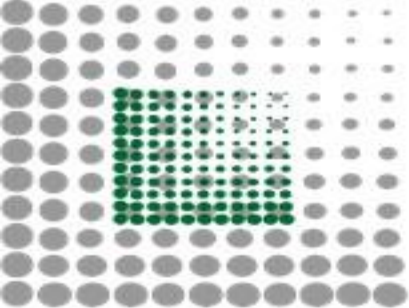


Sports coach. 1880's



Коучинг - это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться

Тимоти Голви



М. Аткинсона и Р. Т. Чойс «Наука и искусство коучинга: Внутренняя динамика коучинга».

Для достижения наибольших результатов у спортсмена:

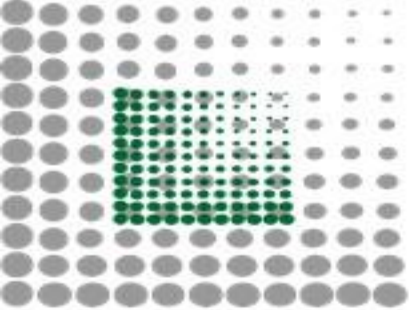
- **психотерапевт** выяснит у клиента, что он чувствовал, когда в детстве падал с лыж в снег;
- **тренер** покажет и научит, как правильно двигаться на лыжах и дышать;
- **консультант** расскажет об истории лыжного вида спорта и видах лыж;
- **коуч** встанет на лыжи рядом с вами и просто спросит о том, куда вы хотите доехать и каким образом.

А в процессе вашего движения в пункт назначения будет вас поддерживать.

Это наука об уме, собрание философских принципов, предназначенных для того, чтобы сопровождать людей на пути улучшения своей жизни.

Принципы коучинга (Милтон Эриксон)





Коучинг

- Н. М. Зырянова: «форма **консультативной поддержки**, которая помогает человеку достигать **значимых для него целей** в **оптимальное время** путём **мобилизации внутреннего потенциала**, развития необходимых способностей и формирования новых навыков»

Модели обучающего взаимодействия:

1) гуру-последователь:

«Я говорю — ты делай»;

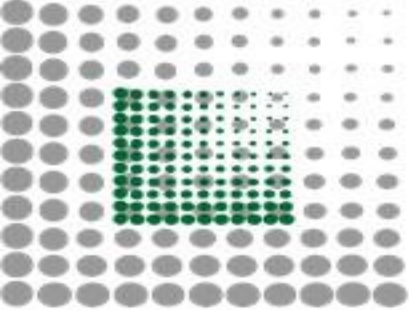
2) наставник-ученик:

«Делай, как Я!»;

3) Личностно ориентированная модель:

«Творческий тандем»

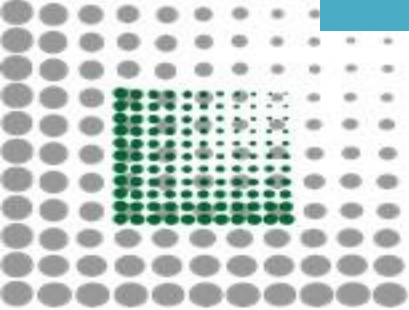
педагог — ученик, общение на равных, работают вместе, деля пополам ответственность за результат, становятся неделимым целым.



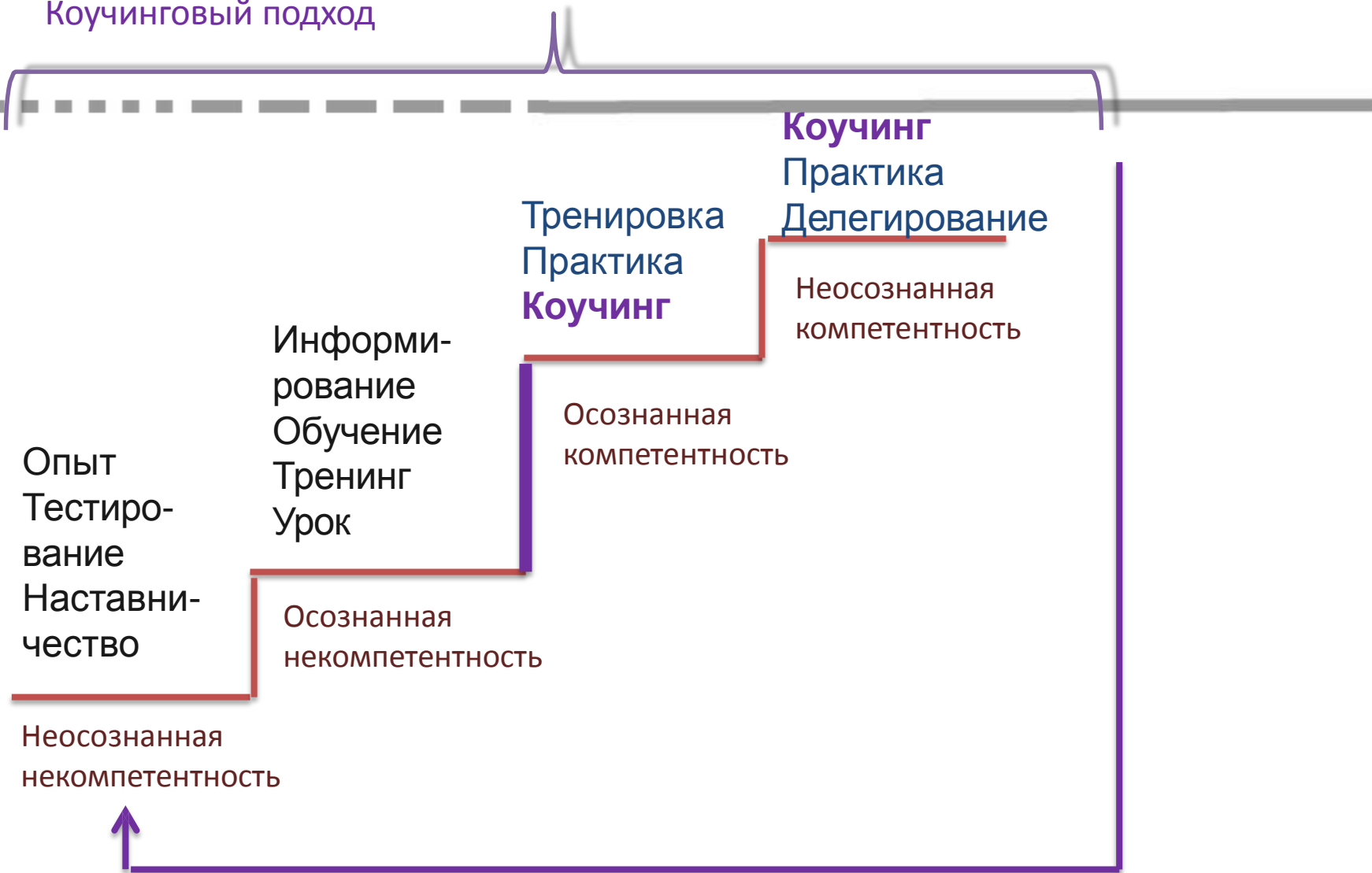
Вопросы

- ЧЕГО ты хочешь?
- ПОЧЕМУ это важно для тебя?
- КАК ты можешь достичь цели?
- КАК ты узнаешь, что достиг результата?

Мастерство — это состояние естественного, элегантного и удовлетворяющего решения задач на уровне «бессознательной компетентности», т. е. профессиональное действие на уровне инстинктов, которые потому и сильны, что не требуют волевых усилий.



Коучинговый подход



Коучинговые инструменты

1. Коучинговая беседа (модель GROW)
2. Колесо баланса
3. Квадрант декарта
4. Стратегия Уолта Диснея
5. Линия времени
6. Пирамида Дилтса
7. Охота на гремлинов(работа с ограничивающими убеждениями и страхами)
8. Внутренний SWOT –анализ
9. Ценностный образ себя в коучинге
10. Техника модификации прошлого (значимая психологическая ситуация в ресурс)



Инновационные технологии управления проектами Agile Scrum

Скрам-доска ☆ @ ☁

Файл Правка Вид Вставка Формат Данные Инструменты Дополнения Справка

125% Только просмотр

fx "Надо сделать"

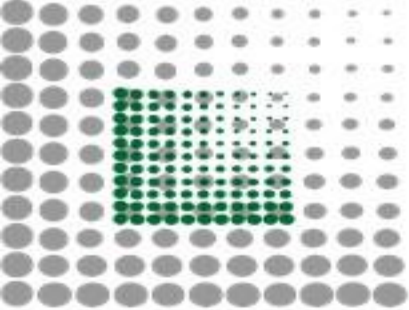
A	B	C	D
"Надо сделать"	"В процессе работы"	"Требуется проверка"	"Сделано"
Обучающий семинар по составлению индивидуальной программы профессионального развития педагогов	Заключение договора о сетевом взаимодействии МОУ Кренёвской СОШ и МОУ СОШ № 13 им. Р.А. Наумова	МОУ Кренёвская СОШ МОУ СОШ №13 г.о.г. Буй для рабочей программы МОУ Кренёвской СОШ	Онлайн диагностика дефицитов методических компетенций педагогических работников «Интенсив Я Учитель 3.0».
Реализация индивидуальных программ профессионального развития педагогов	Проведение мониторинга уровня сформированности учебной мотивации	Разработка программ тьюторского сопровождения обучающихся с рисками школьной неуспешности	Разработка мониторинга уровня сформированности учебной мотивации
Разработка программы стажировки в рамках проекта «Наставничество»	Участие в проекте по ранней профориентации для обучающихся 6-11 классов «Билет в будущее»		Обучающий семинар по разработке модуля «Профориентация» в рабочей программе воспитания МОУ Креневская СОШ
Обучение педагогов в рамках стажировки на базе МОУ СОШ №13 им. Р.А. Наумова	Разработка мониторинга выявления групп риска обучающихся с проявлениями учебной неуспешности		Обучающий семинар по разработке программ тьюторского сопровождения обучающихся
Проведение уроков с применением практик, полученных в ходе стажировки с последующим самоанализом	Анализ деятельности педагогов по использованию приемов работы с отстающими и немотивированными обучающимися		
Анализ уроков с применением практик, полученных в ходе стажировки	Реализация программ тьюторского сопровождения обучающихся с рисками школьной неуспешности		
Обучающий семинар по составлению индивидуальной программы профессионального развития педагогов			
Мероприятия антирисковой программы повышения предметной и методической компетентности педагогических работников	Мероприятия антирисковой программы повышения учебной мотивации обучающихся МОУ Кренёвской СОШ	Мероприятия антирисковой программы преодоления рисков учебной неуспешности обучающихся МОУ Кренёвской СОШ	Примечание

Скрам-доска проекта

Закон Парето: принцип наименьшего усилия

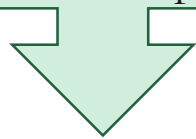
Вильфредо Парето





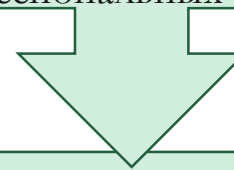
Специфика деятельности наставника

Педагогическая поддержка - помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть

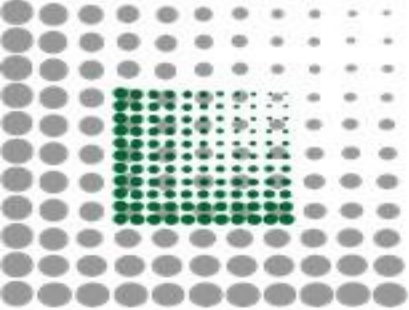


Внешние барьеры - дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного самоуправления ; реализации проектов, стартапов и т. д.).

Устранение **внутренних образовательных дефицитов** обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем



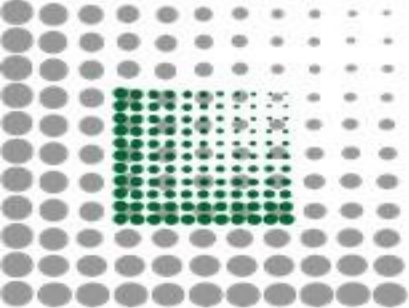
Внутренние барьеры - «образовательный дефицит». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.



Общий признак всех типов образовательных дефицитов

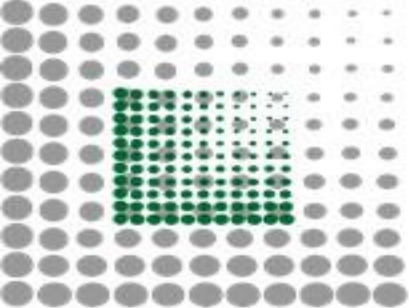
Недостаток самостоятельности
сопровожаемого

Конечный результат деятельности наставника
(поведенческий показатель успешности его деятельности) -
обретение сопровождаемым способности к самостоятельным
действиям, решению проблем, преодолению барьеров,
самоуправлению процессами собственного развития,
образования, адаптации, карьерного роста и т. д



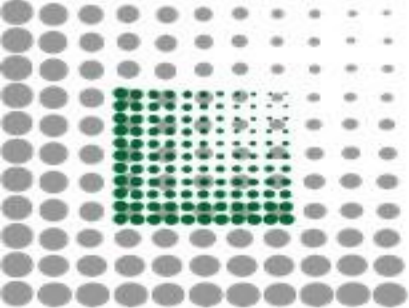
Методы наставнической деятельности

- Методы **организации деятельности сопровождаемого** (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация **обсуждения** (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются **оценка и осмысление опыта**, полученного в деятельности;
- создание **специальных ситуаций** (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание **внешних условий, среды** освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для **развития** наставника);



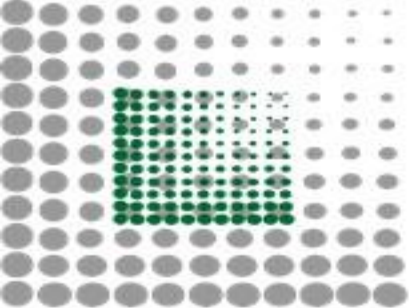
Методы наставнической деятельности

- методы **диагностико-развивающего и контролирующего оценивания** (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы **управления** межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- методы **актуализации индивидуальной мотивации** и фасилитации;



Методы наставнической деятельности

- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.



Оценка, мониторинг функциональной грамотности

Проблемы:

- отсутствие разработанных верифицированных процедур по всем составляющим функциональной грамотности на институциональном уровне.

Задачи:

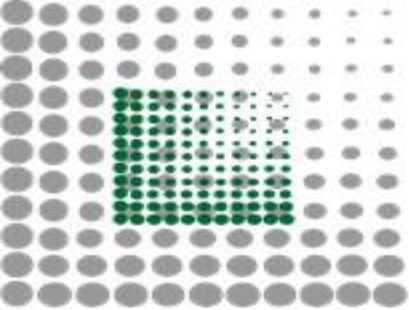
- оценка сформированности функциональной грамотности обучающихся в системе внутренней оценки качества образования;
- принятие управленческих решений по результатам мониторинговых мероприятий.



Чего мы хотим для наших учеников?

Мы все хотим, чтобы наши ученики имели **высокие ожидания** и **были уверены в своих способностях учиться**, ставили перед собой **высокие цели** и находили свой **собственный яркий путь**, обучаясь для будущего

(Absolum, 2006)



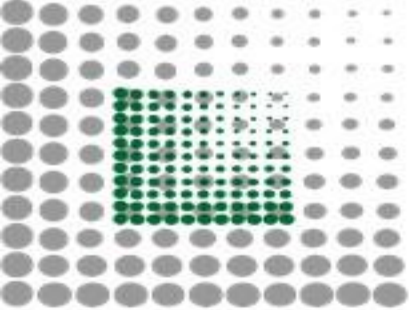
УСЛОВИЯ

№	Условия	Состав действий
1.	Нормативно-правовые условия	
2.	Организационные условия	
3.	Кадровые условия	
4.	Программно-методические условия	
5.	Материально-технические условия	



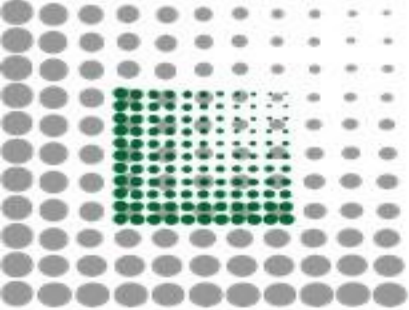
УСЛОВИЯ

№	УСЛОВИЯ	Состав действий
1.	Нормативно-правовые условия	Разработка нормативно-правовых документов, направленных на организацию методического сопровождения педагогов; внесение изменений в действующие документы. Внесение изменений в основную образовательную программу в части реализации задач по формированию функциональной грамотности обучающихся.
2.	Организационные условия	Формирование организационных структур: проблемные группы по направлениям развития функциональной грамотности обучающихся. Разработка матрицы полномочий и ответственности в целях руководства и контроля процессов.
3.	Кадровые условия	Выявление профессиональных дефицитов педагогов в области формирования функциональной грамотности обучающихся и организация работы по их преодолению. Повышение квалификации учителей по актуальным вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся.



УСЛОВИЯ

№	Условия	Состав действий
4.	Программно-методические условия	Проведение внутришкольного мониторинга сформированности функциональной грамотности обучающихся 5-9 классов. На его основе: разработка раздела в плане методической работы ОО, где будет представлена совместная работа всего педагогического коллектива по формированию функциональной грамотности обучающихся. Может быть предложен формат календаря методических событий: семинары, практикумы, стажировки, метапредметные марафоны (недели), учебно-исследовательские конференции и т.д., содержание которых будет направлено на решение выявленных в ходе мониторинга проблем. Формирование банка тренировочных заданий по оценке функциональной грамотности.
5.	Материально-технические условия	Развитие образовательной среды школы в соответствии с поставленными задачами по формированию функциональной грамотности обучающихся.



Структурные компоненты модели методического сопровождения процесса формирования функциональной грамотности обучающихся

Компоненты	Характеристика
Цель	
Содержание деятельности	
Организационные формы	
Технологии, методы, средства сопровождения	
Результат	