



# Работа наставника как одна из мер реализации антирисковых программ выхода учреждения из ИШОБ



*Докладчик:  
Айтмагамбетова А.Д.,  
зам.директора по УВР  
МБОУ «Металлощадская  
СОШ»*

Рособрнадзор ежегодно публикует список школ, показавших низкие образовательные результаты (ШНОР), по результатам независимых оценочных процедур, таких как ВПР.



# Рисковый профиль

Факторы риска	Значимость фактора риска	Рекомендации
1. Низкий уровень оснащения школы	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
2. Дефицит педагогических кадров	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
3. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	<i>Средняя</i>	<a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a>
4. Риски низкой адаптивности учебного процесса	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a>
5. Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
6. Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности	<i>Средняя</i>	<a href="#">Ссылка</a>
7. Высокая доля обучающихся с ОВЗ	<i>Низкая</i>	<a href="#">Ссылка</a>
8. Низкое качество преодоления языковых и культурных барьеров	<i>Средняя</i>	<a href="#">Ссылка</a>
9. Пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды	<i>Высокая</i>	<a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a> <a href="#">Ссылка</a>
10. Низкий уровень вовлеченности родителей	<i>Средняя</i>	<a href="#">Ссылка</a>



# наставническая деятельность зам.директора по УВР для эффективной реализации антирисковых программ выхода учреждения из ШНОР

включение мер  
реализации  
антирисковых  
программ выхода  
учреждения из ШНОР,  
связанных с  
наставнической  
деятельностью

программы  
наставничества  
«Зам.директор –  
учитель» с целью  
повышения  
качества

программы  
наставничества и  
дорожных карт  
антирисковых  
программ выхода  
учреждения из

# Зам.директора – наставник?

Посмотреть на деятельность  
зам.директора с другой стороны



Это не управляющий,  
контролирующий, а  
наставник, помощник

# Работа зам.директора как наставника

1

Донесение реальных проблем школы до педагогического коллектива



Мы не ругаем педагогов, обучающихся, а пытаемся понять причины затруднений и искать способы их решений.

2

Внутришкольное обучение педагогов



Можем обучить новым формам, приемам, способам оценивания самостоятельно

# Новая модель методической работы школы «Работа в сотрудничестве»



## Управленческие задачи методической работы школы

Создание точек роста для профессионального и личного роста педагогов

Организация горизонтального обучения педагогов

Выявление и нивелирование профессиональных дефицитов

Поддержка и сопровождение педагогов в возрасте до 35 лет

Профилактика отставания в учебном и социальном развитии педагога



# ВАЖНО!



Особое внимание зам.директором  
как наставником уделяется  
реализации дорожных карт  
антирисковых программ выхода  
из ШНОР





# 1

## «Низкий уровень оснащения школы»

- ❑ Изучение приказа Минпросвещения России от 06.09.2022 N 804, современных тенденций, удачных практик по созданию образовательного пространства других школ
- ❑ Развитие творческого потенциала педагогов
- ❑ Включение учебного оборудования с учетом возможностей и перспектив педагогического персонала



# 2

## «Дефицит педагогических кадров»

- ❑ Поддержка и сопровождение педагогов в возрасте до 35 лет, вновь трудоустроенных педагогов
- ❑ Сохранение педагогического контингента
- ❑ Поддержка педагогических инициатив и помощь в их реализации



# 3 «Риски низкой адаптивности учебного процесса»

- ❑ Обучение педагогов элементам формирующего оценивания, применению современных образовательных технологий и методик и оказание помощи в процессе внедрения их в учебный процесс
- ❑ Помощь в разработке индивидуальных образовательных траекторий для обучающихся «группы риска» и «группы успеха» 5-8 классов



# **4 «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»**

- **Выявление профессиональных дефицитов педагогов и минимизация их**



# 5

## «Повышение уровня качества школьной образовательной и воспитательной среды»

- Создание условий для развития благоприятной атмосферы для всех участников учебного процесса





**Данная работа в 2021-2022  
учебном году  
оказалась эффективной.**

**Но продолжает своё действие до  
2025 года.**



**Зам.директора по УВР в данном случае представлен как наставник, так как был применен новый подход к пониманию повышения качества образования, что требовало, в том числе, оказание помощи сотрудникам в их профессиональном становлении.**

**Спасибо за внимание!**