



ЧУДПО
МБА
Международная бизнес академия

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА И КОУЧИНГА

как форма профессионального сопровождения руководителей школ,
функционирующих в неблагоприятных социальных условиях

Всероссийская конференция
20 – 22 сентября 2017

г. Москва

mba@monmonitor.ru

ЧУДПО «Международная бизнес академия»

Реализация федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 г.г.

Цель

Создание условий для эффективного развития российского образования, направленного на обеспечение доступности качественного образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации

Задачи:

- Задача 1. «создание условий для эффективного развития российского »
- Задача 2. «Развитие современных механизмов и технологий общего образования»
- Задача 3. «Реализация мер по развитию научно-образовательной и творческой среды в образовательных организациях, развитие системы дополнительного образования детей».
- Задача 4. «Создание инфраструктуры, обеспечивающей условия подготовки кадров для современной экономики».
- Задача 5. «Формирование востребованной системы оценки качества образования и образовательных результатов».

Организации, в которых необходимо предпринимать меры для повышения доступности качественного образования:

1

Общеобразовательные организации,

функционирующие в неблагоприятных социальных условиях

2

Общеобразовательные организации,

функционирующие в неблагоприятных социальных условиях

Мероприятие 2.2



- Показатель «Доля региональных систем общего образования, в которых разработаны и реализуются мероприятия по повышению качества образования в общеобразовательных организациях, показавших низкие образовательные результаты по итогам учебного года,
- и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в общем количестве региональных систем общего образования».

Факторы влияющие на качество образования

- Уровень квалификации педагогических работников общеобразовательной организации
- Материально-техническая база
- Качества организации образовательного и воспитательного процесса
- Качество управления самой общеобразовательной организацией (**опыт управленческой деятельности руководителя и уровень профессионального развития руководителя**)

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

Современный руководитель общественной организации



Педагог-профессионал



Педагог-наставник



Эффективный
менеджер

Оценка деятельности руководителей общеобразовательных организаций



A close-up photograph of a hand holding a pair of round, gold-rimmed glasses over an open document. The document has some text and a diagram visible. The background is blurred, showing what appears to be a desk or office environment.

сокращения времени включения нового сотрудника в производственный процесс

развития у сотрудника навыков, необходимых для качественного выполнения им функциональных обязанностей

приобщения сотрудника к традициям, обычаям, принятым в организации (фирме, на предприятии)

подготовка новых сотрудников к самостоятельному эффективному выполнению своих обязанностей



Наставничество как форма профессионального сопровождения основана на передаче знаний от более опытного специалиста менее опытному

Модель профессионального сопровождения

Модель наставничества и коучинга -

специально разработанный образец схемы организации профессионального сопровождения руководителей общеобразовательных организаций

Цель разработки модели

создание условий для повышения руководителями своего профессионального уровня за счёт развития новых компетенций, диверсификации своей деятельности

Наставничество в рамках модели

форма профессионального сопровождения, основанная на передаче знаний экспертами, а также на выработке у руководителей общеобразовательных организаций необходимых навыков для успешного выполнения ими функциональных обязанностей

Этапы работы совместной деятельности **эксперта-наставника и руководителя** общеобразовательной организации (ОО):

Первый этап: **Определение проблемных зон**

Эксперт-наставник выявляет или констатирует наличие проблемных зон в управленческой деятельности руководителя ОО, показывает, что имеющихся у него знаний и опыта не достаточно, мотивирует на приобретение дополнительных знаний и развитие навыков.

Второй этап: **Предоставление базы знаний**

Эксперт-наставник предлагает руководителю ОО материал для самостоятельного изучения в виде ссылок на источники необходимых новых знаний, делится своим или чужим опытом работы.

Третий этап: **Составление плана действий по ликвидации проблемных зон**

Эксперт-наставник проверяет качество усвоения новых знаний, корректирует составленный руководителем ОО план действий по **преодолению** выявленных **проблемных зон** в управленческой деятельности, контролирует процесс применения новых знаний и выработки новых умений.

Четвертый этап: **Контроль результатов выполнения плана действий**

Эксперт-наставник оценивает полученные в ходе применения новых знаний и умений результаты деятельности руководителя, а также оценивает умение руководителя самостоятельно находить проблемные зоны и пути их преодоления.

В качестве экспертов-наставников выступают опытные руководители общеобразовательных организаций, рекомендованные региональным органом управления образованием.

Требования к экспертам-наставникам

- наличие высшего педагогического образования;
- наличие стажа работы директором общеобразовательной организации от 5 лет;
- высокие образовательные результаты обучающихся общеобразовательной организации, которой он управляет, по итогам учебного года не менее чем за 2 последних года.

Приветствуется

- наличие дипломов, грамот, благодарностей, почётных званий, результативного участия в федеральных и региональных;
- наличие информации о постоянном (систематическом) повышении квалификации;
- наличие информации о стремлении передать свой опыт .

Требования, выдвигаемые к экспертам-наставникам



проводит отбор экспертов-наставников



осуществляет мониторинг их работы



оценивает качество профессионального сопровождения



подготавливает отчётные документы для регионального органа управления образованием и Министерства образования и науки Российской Федерации

Коучинг как форма профессионального сопровождения направлен на активизацию процессов самообучения и саморазвития руководителей образовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

Цель коучинга – максимальное повышение эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации за счёт раскрытия его потенциала и возможностей окружающей его среды, устранения, прежде всего, внутренних (личностных) препятствий на пути к достижению поставленной цели.

Наставничество

- передаются знания
- контролируется процесс их усвоения
- контролируется процесс их применения

Коучинг

- проводится работа по совместному выявлению потенциальных возможностей
- проводится работа по упорядочению, оценке имеющихся ресурсов, прогнозированию действий, постановке целей и т. д.

Этапы работы совместной деятельности эксперта-коуча и руководителя общеобразовательной организации

- **Первый этап: Постановка цели**
Совместная постановка цели (определением желаемого результата управленческой деятельности для руководителя общеобразовательной организации).
- **Второй этап: Определение реального состояния сложившейся ситуации**
Выявляется реальное состояние сложившейся ситуации (проводится анализ достигнутых на текущий момент результатов, фиксируются несоответствия действительного желаемому).
- **Третий этап: Выбор пути к достижению цели**
Выработка пути к цели (на основе проведения оценки имеющихся ресурсов и возможностей, рассмотрения различных вариантов изменения сложившейся ситуации и выбора оптимального).
- **Четвертый этап: Движение к цели и её достижение**
Сопровождение руководителя общеобразовательной организации в процессе реализации выбранного оптимального пути достижения цели, а также с оценкой полученных в конечном итоге результатов на их соответствие поставленной цели).

Предложение по отбору экспертов-коучей

Привлечение экспертов

- руководителей общеобразовательных организаций, показывающих высокие образовательные результаты по итогам учебного года, имеющих опыт распространения своих управленческих наработок, знаний, навыков и/или необходимые компетенции наставников (коучеров)
- руководителей организаций дополнительного профессионального образования
- руководителей и преподавателей образовательных организаций высшего образования

Требования к экспертам-коучам

- наличие высшего педагогического образования;
- наличие стажа опыта работы руководителем общеобразовательной организации от 3 лет;
- наличие опыта работы наставником, тьютором, коучем либо экспертом.
- наличие документов, подтверждающих высокую результативность образовательного процесса в образовательной организации по итогам учебного года

Отбор экспертов-коучей



I этап

Проверка соответствия предоставленных кандидатами сведений требованиям, которые предъявляются к экспертам-коучам.



II этап

Видеособеседование и оценка разработанным критериям отбора

Схема взаимодействия эксперта-наставника и руководителя общеобразовательной организации, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях



1

Регистрация
на интернет-
площадке
взаимодействия



3

Определение целей и задач
совместной работы,
согласование графика
взаимодействия



2
Установление контакта
между экспертом-
наставником и
руководителем ОО



4

Совместная работа
по решению
поставленных задач
и достижению цели

Схема взаимодействия эксперта-коуча и руководителя общеобразовательной организации, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях



1

Регистрация на интернет-площадке взаимодействия

2



Выбор руководителем ОО эксперт-коуча

3



Установление контакта между руководителем ОО и экспертом-коучем

4



Определение целей и задач совместной работы, согласование графика совместной работы

5



Совместная работа по решению поставленных задач и достижению цели

Функциональные обязанности участников реализации «Модели наставничества и коучинга как формы профессионального сопровождения руководителей школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях»



Примечание:

- черной линией обозначены реализуемые функции,
- красной – взаимодействие между участниками реализации модели наставничества и коучинга.

Схема взаимодействия эксперта-коуча и руководителя общеобразовательной организации, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях

ЧУДПО «Международная бизнес академия»

- проводит отбор экспертов-коучей для профессионального сопровождения руководителей общеобразовательных организаций;
- разрабатывает и создаёт интернет-площадку взаимодействия, осуществляет техническую поддержку её функционирования;
- разрабатывает пакет нормативных и методических документов, регламентирующих процесс профессионального сопровождения руководителей образовательных организаций, показывающих низкие результаты обучения, и общеобразовательных организаций, функционирующих в сложных социальных условиях;
- разрабатывает инструментарий оценки качества профессионального сопровождения в ходе реализации модели наставничества и коучинга;
- осуществляет мониторинг работы экспертов-коучей с руководителями образовательных организаций;
- обеспечивает консультационную поддержку сотрудников организаций-исполнителей, представителей региональных органов управления образованием, экспертов и руководителей образовательных организаций в процессе реализации модели наставничества и коучинга;
- оценивает качество профессионального сопровождения экспертами-коучами руководителей образовательных организаций;
- формирует отчётные документы по результатам реализации модели наставничества и коучинга.

Схема взаимодействия эксперта-коуча и руководителя общеобразовательной организации, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях

Региональные организации-исполнители:

- проводят отбор экспертов-наставников;
- осуществляют мониторинг их работы;
- проводят оценку качества профессионального сопровождения экспертами-наставниками руководителей образовательных организаций;
- готовят отчётные документы по профессиональному сопровождению руководителей организаций.

Условия успешной реализации предлагаемой модели

- заинтересованность всех участников в успешной реализации модели наставничества и коучинга
- информационная и финансовая поддержка процесса реализации модели наставничества и коучинга Министерством образования и науки Российской Федерации и региональными органами управления образованием
- проведение качественного отбора экспертов-коучей и экспертов-наставников
- качественная проработка пакета нормативных и методических документов, регламентирующих процесс профессионального сопровождения руководителей ОО, функционирующих в сложных социальных условиях
- проведение обучения и инструктажей по работе в рамках реализации модели наставничества и коучинга для её участников
- осуществление консультационной поддержки всех участников реализации модели наставничества и коучинга в период её апробации
- организация и проведение мониторинга качества профессионального сопровождения руководителей ОО, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, экспертами;

Схема взаимодействия основных участников реализации модели





Спасибо за внимание!