

ПРОТОКОЛ № 3
заседания районного методического объединения заместителей директоров
по учебной работе от 31 января 2023 г.

На заседании присутствовали: И.В.Кирюхина, заместитель начальника Управления образования администрации Каменского района Пензенской области, Н.Г.Чамина, начальник информационно-методического отдела МКУ «Центр обслуживания учреждений Каменского района Пензенской области», заместители директоров школ по учебной работе.

Должно присутствовать 17 заместителей директоров по учебной работе.

Присутствовали 17 _____ заместителей директоров по учебной работе.

Повестка дня: «Инновационная деятельность и развитие профессионально – личностных качеств педагогов как необходимое условие повышения качества образования»

1. «Практические аспекты подготовки учащихся к ГИА - 2023». Итоговое собеседование по русскому языку как условие допуска **9** классов к ОГЭ. Рекомендации по организации и проведению итогового собеседования по русскому языку в 2023 году.
2. Проведение промежуточной аттестации в 2022-2023 учебном году. Мониторинг функциональной грамотности.
3. Внутришкольный контроль за реализацией обновленных ФГОС. Организация взаимодействия по вопросам реализации АООП.

1. По 1 вопросу слушали И.В. Кирюхину, заместителя начальника Управления образования администрации Каменского района Пензенской области, которая довела до сведения заместителей директоров по учебной работе информацию о сроках проведения итогового собеседования по русскому языку в 2022 - 2023 учебном году, познакомила методическими рекомендациями по организации и проведению итогового собеседования по русскому языку в 2023 году, с рекомендациями по техническому обеспечению, с критериями оценивания итогового собеседования по русскому языку..

Итоговое собеседование по русскому языку проводится во вторую среду февраля. В дополнительные сроки в текущем учебном году (во вторую рабочую среду марта и первый рабочий понедельник мая) повторно допускаются к итоговому собеседованию по русскому языку участники, получившие «незачет», не явившиеся по уважительным причинам, а также участники, которые не смогли завершить итоговое собеседование по русскому языку по уважительным причинам (болезнь или иные обстоятельства), подтвержденным документально. первую среду декабря, первую среду февраля и первую рабочую среду мая.

Для участия в итоговом сочинении (изложении) участники итогового собеседования по русскому языку сочинения подают заявление и согласие на обработку персональных данных **не позднее чем за две недели до начала проведения** итогового собеседования по русскому языку.

По 2 вопросу слушали выступление руководителя РМО заместителей директоров по учебной работе Морозовой О.А. по вопросу «Проведение промежуточной аттестации в 2022-2023 учебном году. Мониторинг функциональной грамотности». Ольга Александровна познакомила присутствующих с методическими рекомендациями Минпросвещения России от 13 января 2023 г. N 03-49 по системе оценки достижения обучающимися планируемых результатов освоения программ начального общего, основного общего и среднего общего образования. В своем выступлении Морозова О.А. отметила, что в соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон) осуществление

текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся относится к компетенции образовательной организации. Образовательные организации устанавливают формы, периодичность и порядок их проведения; ведут индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, а также хранят в архивах информацию об этих результатах на бумажных и (или) электронных носителях. Внедрение обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее - ФГОС общего образования), федеральных основных общеобразовательных программ актуализировало необходимость введения единых подходов к системе оценивания достижения обучающимися планируемых результатов освоения программ соответствующего уровня образования. Все элементы системы внутришкольного оценивания по учебным предметам обеспечивают внутришкольный мониторинг образовательных достижений, включающий оценку уровня достижений личностных, метапредметных и предметных результатов. В условиях индивидуализации процесса обучения на всех уровнях общего образования представляется целесообразным внедрение критериального оценивания, которое применяется при реализации форм внутреннего оценивания. Критериальное оценивание - это процесс сравнения образовательных достижений обучающихся с заранее определенными и известными всем участникам образовательного процесса критериями, соответствующими целям и содержанию образования, отражающими предметные и метапредметные умения обучающихся. Таким образом, в ходе критериального оценивания осуществляется анализ процесса достижения планируемых результатов учителем, обучающимися, другими участниками образовательного процесса. Оценивание на основе критериев позволяет сделать данный процесс понятным для всех участников образовательных отношений, повышая его объективность.

В новых образовательных стандартах особое внимание уделяется функциональной грамотности как приоритетной задаче. Функциональная грамотность – это способность человека использовать приобретаемые в течение жизни знания для решения широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений (математическая, естественнонаучная, читательская и другие). При подготовке к мониторингу функциональной грамотности ресурсами, которые помогут в формировании и оценке функциональной грамотности: Электронный банк заданий для оценки функциональной грамотности Проект «Мониторинг формирования функциональной грамотности учащихся» Открытый банк заданий для оценки естественнонаучной грамотности (VII-IX классы)

В заключение Ольга Александровна отметила, что в целях контроля уровня достижения учащимися результатов, предусмотренных образовательной программой, оценки соответствия результатов освоения образовательных программ требованиям ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО в соответствии с Положением о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся в каждой образовательной организации района были утверждены планы- графики проведения промежуточной аттестации в 2022-2023 учебном году. Следующим этапом подготовки к промежуточной аттестации обучающихся является создание банка контрольно-измерительных материалов по предметам и курсам учебного плана с учетом внедрение критериального оценивания.

По 3 вопросу слушали выступление Морозовой О.А. по вопросу: «Особенности разработки и реализации АООП в рамках обновленных ФГОС». В своем докладе по данному вопросу Ольга Александровна познакомила присутствующих с вариантами АООП ООО для различных групп обучающихся с ОВЗ. Морозова О.А. отметила особенности построения содержания образовательной программы: ➤ Требования к предметным результатам обучающихся с ЗПР в части итоговых достижений к моменту завершения обучения на уровне ООО полностью соответствуют требованиям к предметным результатам для обучающихся по основной образовательной программе

➤ Дифференцированный подход к отбору содержания программ учебных предметов с

учетом особых образовательных потребностей и возможностей ребенка

➤ Объем знаний и умений по учебным предметам несущественно сокращается за счет устранения избыточных по отношению к основному содержанию требований

➤ В содержание программы вводятся коррекционные курсы: «Психокоррекционные занятия(психологические)», «Психокоррекционные занятия (дефектологические)» и «Логопедические занятия», построенные по модульному принципу.

В соответствии ФГОС ООО разработанные по всем учебным предметам рабочие программы должны отражать определенные во ФГОС ООО универсальные учебные действия (регулятивные познавательные и коммуникативные) с учетом особых образовательных потребностей каждой группы с ОВЗ. Специфика универсальных учебных действий, формируемых у обучающихся с ОВЗ на учебных предметах подробно представлена в примерных АООП ООО.

По 4 вопросу «Модели наставничества в образовательных организациях» Каменского района слушали начальника информационно-методического отдела МКУ «Центр обслуживания учреждений Каменского района Пензенской области» Чамину Н.Г. Наталья Геннадьевна рассказала, что в условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования; – направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Чамина Н.Г. в своем выступлении отметила виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях района:

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.
2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.
3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
4. Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
5. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.
6. Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др

Внедрение (применение) целевой модели наставничества в образовательных организациях: Основной этап внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства. Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых. Мониторинг внедрения (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных

изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).

Решили:

1. Информацию выступающих принять к сведению.
2. Продолжить изучение и обобщение педагогического опыта при подготовке учащихся к ГИА.
3. Совершенствовать систему внутришкольного контроля и управления качеством образования в школе с учетом обновленных ФГОС. Продолжить работу по организации взаимодействия по вопросам реализации АООП.
4. Рассмотреть на заседаниях школьных методических объединений организацию системы наставничества.

Руководитель РМО зам. директоров по учебной работе
Морозова/

/О.А.